

Til  
**Københavns Kommune**

Dokumenttype  
**Rapport**

Dato  
**Februar 2021**



# VEJEN TIL JOB GENNEM STYRKET PRAKTIKFORLØB

## ANALYSE AF SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER I KØBENHAVNS KOMMUNE

## **VEJEN TIL JOB GENNEM STYRKET PRAKTIKFORLØB**

### **ANALYSE AF SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER I KØBENHAVNS KOMMUNE**

Projekt navn **Vejen til job gennem styrket praktik**  
Projektnr. **1270006758**  
Modtager **Kim Maskell**  
Dokumenttype **Afrapportering**  
Version **2**  
Dato **08-02-2021**

Rambøll  
Hannemanns Allé 53  
DK-2300 København S

T +45 5161 1000  
F +45 5161 1001  
<https://dk.ramboll.com>

## INDHOLD

<b>1.</b>	<b>Indledning</b>	<b>2</b>
1.1	Baggrund	2
1.2	Analysens formål	2
1.3	Læsevejledning	2
<b>2.</b>	<b>Resumé</b>	<b>3</b>
2.1	Analysens hovedpointer	3
2.2	Analysens anbefalinger	5
<b>3.</b>	<b>Social- og sundhedsassistentelever</b>	<b>7</b>
3.1	Hvor søger dimitterende SOSU-assistenten hen?	7
3.2	Betydende faktorer for fastholdelse af SOSU-assistenteleverne	12
3.3	Hvad har betydning for SOSU-assistenters jobvalg	19
3.4	SOSU-assistenters jobsøgning: Timing, strategi og ønsker	29
<b>4.</b>	<b>Anbefalinger</b>	<b>32</b>
<b>5.</b>	<b>Metode</b>	<b>39</b>
5.1	Anvendte kvantitative metoder og data	39
5.2	Anvendte kvalitative metoder og dataindsamling	41
<b>6.</b>	<b>Figurbilag</b>	<b>43</b>
6.1	Ekstra figurer vedrørende SOSU-assistenterne	43

# 1. INDLEDNING

## 1.1 Baggrund

Københavns Kommune står overfor store rekrutteringsudfordringer på ældre- og sundhedsområdet. Prognosernes viser flere plejekrævende ældre, mere komplekse forløb, færre ansøgere på social- og sundhedsuddannelserne og et højt antal medarbejdere, der går på pension over de kommende år. Alt sammen faktorer, der får denne rekrutteringsudfordring til at vokse. Et af de tiltag, der ligger som et greb til at imødegå denne, er at arbejde med styrkelse af SOSU-uddannelsen, og fastholde i ansættelse efter endt uddannelse.

I Københavns Kommune ansættes der i 2020 448 social- og sundhedsassistentelever. Historisk ved vi, at der er 40 pct., der ikke søger ansættelse i kommunen efter endt uddannelse. En indsats, der sikrer, at flere søger ansættelse i kommunen efter endt uddannelse, vil kunne være med til at afhjælpe rekrutteringsudfordringen.

## 1.2 Analysens formål

Formålet med analysen er at få viden, der kan styrke praktikforløbene så andelen af færdiguddannede får lyst til at søge ansættelse i kommunen.

Analysen skal tilvejebringe ny viden om de elever, der har afsluttet praktikforløb i Københavns Kommune, og som ikke har søgt og fået ansættelse i kommunen. Den skal give ny viden om, hvad nuværende elever i praktikforløb betragter som afgørende og udslagsgivende faktorer i deres praktikforløb ift. om de motiveres til at søge ansættelse i kommunen efter endt uddannelse. Og endeligt skal analysen skabe forslag til omsættelige og egentlige forbedringer i praktikforløbene i Københavns Kommune, der styrker fastholdelse og Københavns Kommunes position som en attraktiv arbejdsplads efter afsluttet uddannelse.

Analysens respondenter er tidligere elever i København, som ikke efter endt uddannelse har ansættelse i kommunen. Denne målgruppe er valgt ud fra en forventning om, at de vil være repræsentative for også fremtidige elever, og derfor kan gøre os klogere på, hvilke faktorer der har betydning for deres fremtidige valgt af arbejdsplads, og om der er forhold i praktikforløbet, der kan have betydning for deres lyst til at søge ansættelse i Københavns Kommune.

## 1.3 Læsevejledning

Rapporten udgør den samlede afrapportering til Københavns Kommune. Rapporten præsenterer analyseresultaterne og analysens anbefalinger og er bygget op i 4 hovedafsnit udover nærværende indledning **afsnit 1** og figurbilag.

Rapportens **afsnit 2** udgør et resumé, hvor analysens hovedpointer fra den kvantitative og kvalitative analyse af SOSU-assistentelever, der har været i praktik i Københavns Kommune, men ikke efterfølgende har fået ansættelse i kommunen. Afsnittet afsluttes med en kort oversigt over indhold i analysens anbefalinger.

I **afsnit 3** gives en grundig og detaljeret gennemgang af først den kvantitative analyse af SOSU-assistenteleverne og betydende faktorer for, om SOSU-assistentelever efter endt uddannelse vælger at søge ansættelse i Københavns Kommune eller andet sted. Dette efterfølges af resultaterne af den kvalitative dataindsamling og analyse heraf. I denne del kan læses en gengivelse af de kvalitative observationer og analysefund ud fra tidligere SOSU-assistentelevs perspektiv på, hvad

der har været betydende faktorer for deres valg af arbejdssted, samt om deres jobsøgningsstrategi og -proces i forbindelse med afsluttet uddannelse.

Anbefalingsafsnittet er rapportens **afsnit 4**. I dette afsnit præsenteres anbefalinger til, hvordan det, via tiltag i selve praktikforløbet, kan styrke SOSU-assistenteleverne lyst til at søge ansættelse i kommunen efter afsluttet uddannelse. Derudover præsenteres initiativer som Københavns Kommune som arbejdsgiver og arbejdsplads kan iværksætte for at styrke rekrutteringsevnen overfor SOSU-assistenteleverne.

**5 og sidste afsnit** er et metodeafsnit. Her kan du læse hvilke data og metoder, der er anvendt i den kvantitative analyse, såvel som dataindsamling og -behandling af den kvalitative del.

## 2. RESUMÉ

I dette afsnit præsenteres hovedpointer fra analysens kvantitative såvel som kvalitative del. Resuméet afsluttes med en kort oversigt over indhold i analysens anbefalinger kort præsenteret ud fra anbefalingens formål.

### 2.1 Analysens hovedpointer

#### *Baggrundsdata*

Analyseresultaterne viser, at sammenholdes baggrundsdata for de SOSU-assistentelever, der 3 måneder efter endt uddannelse ikke ansættes i Københavns Kommune, med dem der bliver ansat i kommunen, så ligner de to grupper hinanden for hovedparten af baggrundsdata. Det gælder for køn, antal børn i familien, familietype og herkomst. På alder adskiller de to grupper sig fra hinanden, ved, at de SOSU-assistentelever, der ikke får ansættelse i Københavns Kommune, i gennemsnit er 33,2 år. Dette er knap 2 år yngre end dem, der får ansættelse i kommunen. Med denne indsigt, sandsynliggøres det, at der kan være et rekrutteringspotentiale for Københavns kommune ved i højere grad at have blik for de yngre elever. Med den relativt højere gennemsnitsalder for de tidligere SOSU-assistentelever, der ansættes i Københavns Kommune, ligesom der er flere, der under uddannelse er på vokselevordning, og de har en gennemsnitlig kortere studietid, kan dette ses som en indikation på, at flere af disse også har fået merit. Københavns Kommune ved, at der er færre, der optages på merit, hvorfor der ligger en opgave og udfordring for kommunen i at få styrket blikket for de yngre elever.

Baggrundsdata viser også, at der er færre af SOSU-assistenteleverne, der ikke ansættes i København, der bor i kommunen, hvor 70 % af dem, der får ansættelse i Københavns Kommune, også bor i kommunen. Det gælder for 60 % af dem, der ikke ansættes. Endelig viser analysen, at der er 8 % af dem, der ikke får ansættelse i kommunen, der bor uden for hovedstadsregionen, hvilket kun gælder for 2 % af de SOSU-assistentelever, er ansat i Københavns Kommune.

#### *Uddannelseskaraktistika*

På uddannelseskaraktistika viser analysen også, at de to grupper ligner hinanden, dog med visse forskelle. Analysen viser, at for de SOSU-assistentelever, der ansættes i Københavns Kommune, har 21 % været på vokselevordning, hvilket alene gælder for 14 % af de elever, ikke er ansat i Københavns Kommune.

Derudover viser analysens resultater, at København har større tendens til at ansætte SOSU-assistentelever, der har afsluttet grundskolen med mellem 7 – 10 i karaktergennemsnit, end dem der har en karaktergennemsnit på under 4. Tilsvarende viser undersøgelsen, at for de SOSU-assistentelever, der ansættes i København, har flere gået på et talentspor, end for dem, der ikke ansættes i kommunen. Disse analyseresultater understøtter et narrativ om, at man i København kun ansætter

de dygtigste af eleverne. Samtidig erfares og berettes om, at der til visse jobfunktioner og særlige vagter opleves rekrutteringsudfordringer.

#### *Arbejdsmarkedstilknytning*

Analysen viser, at mønsteret for de SOSU-assistentelever, der ikke får ansættelse i Københavns Kommune, ligner de SOSU-assistentelever, der får ansættelse i kommunen. Der er dog visse undtagelser. 19 % af SOSU-assistentelever, der ikke har ansættelse i København har startet ny uddannelse efter 30 måneder. Denne andel er større end for dem, der får ansættelse i kommunen. Analysen viser også, at 64 % af de SOSU-assistentelever, der ikke er ansat i Københavns Kommune, er selvforsøgende, og at andelen falder til 60 % 30 måneder efter endt uddannelse.

#### *Hvilke brancher arbejder de i?*

For de tidligere SOSU-assistentelever, ansættes 55 % i en anden kommunal organisation. Samlet set er der 63 % i brancher, der er sammenlignelige med det Københavns Kommune driver, hvilket vil sige, at de er ansat i hjemmepleje, plejecentre, døgntilbud o.lign. Disse ansættelser er både i andre kommuner og i private virksomheder. 24 % ansættes i en privat virksomhed eller en anden ikke-offentlig organisation. Og endelig viser analysen, at 21 % ansættes i anden offentlig organisation end en kommune, primært i regionerne, og således altså i sundhedsvæsenet.

#### *Arbejdspladsernes beliggenhed*

På baggrund af analyseresultaterne ved vi, at for de tidligere SOSU-assistentelever er 62 % ansat på en arbejdsplads, der er beliggende i Københavns Kommune eller en af de omkringliggende kommuner. 19 % har arbejdssted, der er beliggende uden for hovedstadsregionen, men primært inden for geografien af Region Sjælland. Der er således meget få af de tidligere SOSU-assistentelever, der har været i praktik i Københavns Kommune, der har et arbejdssted, der ligger uden for sjællandsområdet.

#### *Hvor mange timer arbejder de?*

Analysen viser, at 36 % SOSU-assistenteleverne, der ikke har fået job i Københavns Kommune, ikke er i arbejde 3 måneder efter endt uddannelse.


For den gruppe, der er i job 3 måneder efter endt uddannelse, viser analysen, at de over perioden fra 3 - 30 måneder efter dimission, har et stigende antal gennemsnitlige arbejdstimer pr. uge. Stigningen skyldes primært, at flere over tid arbejder i fuldtidsstillinger og færre arbejder under 30 timer i gennemsnit pr. uge. Analysen viser, at 26 % er ansat i en fuldtidsstilling efter 3 måneder efter endt uddannelse. Efter 30 måneder er dette steget til 30 %.

Analysen viser, at de der ikke får ansættelse i Københavns Kommune i gennemsnit arbejder 1 ½ time pr. uge mindre, end dem, der får ansættelse i kommunen. I gennemsnit arbejder de, der ikke får ansættelse i kommunen, 29,3 timer pr. uge.

#### *Betydende faktorer*


Analysen konkluderer også på, hvilke faktorer, der har betydning for om en SOSU-assistentelev, der har været i praktikforløb i Københavns Kommune, får ansættelse i kommunen efter endt uddannelse. I nedenstående figur er de betydende faktorer opsummeret.

**Alder – har betydning**




De 35+-åriges sandsynlighed for at blive ansat i Københavns Kommune er 2,6 gange større end de under 25-åriges sandsynlighed for at blive ansat. Samme tendens ses for de 30 – 34 årige.

**Bopælskommune – har betydning**



SOSU-assistenten, der er uddannet i København, har mindre sandsynlighed for at få ansættelse i kommunen, hvis de bor uden for hovedstadsregionen. Dette gælder også, om end i mindre grad, for de der er bosat i de øvrige hovedstadskommuner.

**Dimittendår**



Analysen viser en tendens, der tyder på, at dimittendår har betydning for sandsynligheden for at få ansættelse i Københavns Kommune. Der er en stigende tendens, som viser, at jo senere dimittend-år, jo større sandsynlighed for ansættelse i kommunen.

**Faglig interesse**



Personlig, faglige og arbejdsmæssige interesse udgør ofte det første filter for, hvor den enkelte søger job.

**Praktiske logistiske forhold**



Oftentimes er afstand til job, bestemte vagtrul, weekendvagter etc. afgørende for jobvalg.



**Mangfoldig gruppe med varierende præferencer**





Gruppen af SOSU-assistentelever er en mangfoldig gruppe, med stor variation i, hvad der motiverer og for personlige præferencer. Denne variation skal spottes specifikt hos den enkelte, og imødekommes for at kunne styrke kommunens og arbejdspladsens evne til at rekruttere efter endt uddannelse.



## 2.2 Analysens anbefalinger

Nedenfor opsummeres analysens anbefalinger. De præsenteres i relation til hvilke aktører der kan handle på den pågældende anbefaling, samt om den knytter sig direkte til praktikforløbet, eller mere generelt til kommunens som arbejdsgiver og arbejdsplads. Alle anbefalingerne er afledt af analysens forskellige fund. Anbefalingerne er rette mod at styrke Københavns Kommunes muligheder for at få de SOSU-assistentelever, de har i praktikforløb i kommunen, til at få lyst til at arbejde i kommunen efter afsluttet uddannelse.


Anbefalinger der knytter til praktikforløbene	
<b>Anbefaling 1</b>	<b>Den praktiske tilrettelæggelse af praktikforløbet</b>
	Anbefalingens formål er at sikre, at alle SOSU-assistentelever oplever og erfarer et systematisk tilrettelagt praktikforløb, med en tydelig rød tråd og fokus på læring for den enkelte. Eleverne skal kunne få øje på vejledningens systematik og struktur, ligesom de skal opleve, at der er oprettet elevplaner, og at disse giver en klar plan for praktikken og tydelighed om de forskellige færdigheder, eleven skal tilegne sig i praktikforløbet.
<b>Anbefaling 2</b>	<b>Robuste elever</b>
	Formålet med denne anbefaling er at understøtte, at SOSU-assistenteleverne, ud over den faglige ballast, der skal til for at kunne virke i jobbet som SOSU-assistent, også har den personlige robusthed SOSU-assistentjobbet kalder på. Anbefalingen peger på muligheder for indsatser både før, under og efter elevens praktikforløb, herunder indsatser for den samlede arbejdsplads ifht. at sikre understøttende organisatoriske tiltag for arbejdspladsen generelt og ikke alene i relation til praktikken.

<b>Anbefaling 3</b>	<b>Differentierede tilgange og metoder</b>
	<p>Formålet med anbefalingen er at styrke evne og kapacitet til at arbejde med differentierede tilgange og metoder i praktikforløbet. Det kommer ud af det forhold, at SOSU-assistenteleverne er en meget differentieret gruppe, hvor der er stor variation ikke blot i alder og dermed i baggrund og erfaring. Men også i forhold til forudsætninger for læring og personlige præferencer for opgavetyper og ansvar.</p> <p>Formålet med anbefalingen er at praksis i praktikforløbene tilrettelægges, så disse differentierede behov kan imødekommes. Det kræver både en systematik, der kan håndtere behov for differentierede behov og læringsstile. Og det kræver de rette kompetencer hos uddannelsesansvarlige og praktikvejledere til at se elevernes behov, potentialer og udfordringer, og møde dem, der hvor de har brug for det.</p>
<b>Anbefaling 4</b>	<b>Inkluderende læringsmiljøer</b>
	<p>At være elev i et praktikmiljø, der er karakteriseret som inkluderende og med fokus på den enkelte elevs mulighed for læring, styrker sandsynligheden for, at eleven også har lyst til at søge ansættelse på det pågældende arbejdssted efter endt uddannelse. Formålet med den fjerde anbefaling er derfor at styrke praktikstedernes kompetencer og evner til at etablere læringsmiljøer for eleverne, hvor SOSU-assistenteleverne på en og samme tid oplever, at de er en respekteret og væsentlig del af arbejdspladsen. Dette samtidig med der er plads og forventning til, at de er elever, der fagligt og personligt skal lære faget.</p>

### Anbefalinger til kommune som arbejdsgiver og arbejdsplads

<b>Anbefaling 5</b>	<b>Rammer for ansættelse</b>
	<p>Anbefaling nummer 5 har til formål at styrke Københavns Kommune som en attraktiv arbejdsplads. Dette ved at tydeliggøre og etablere øget fleksibilitet og variation i ansættelsesrammer for arbejdstid, vagter o.lign, samt at styrke den enkelte arbejdsplads' praksis ifht. ressource- og kapacitetsstyring.</p> <p>For at kunne imødekomme de tidligere SOSU-assistentelevers ønsker og behov ifht. personlige præferencer og muligheder, vil en tydeliggørelse og synlighed af forskellige mulige rammer for ansættelser være hjælpsom. Anbefalingen peger både i retningen af Københavns Kommunes generelle regler og rammer for ansættelser på det strategiske og taktiske plan, ligesom det relaterer sig til, hvordan det enkelte ansættelsessted operationaliserer det, og omsætter i den faktiske ansættelsespraksis. Supplerende peger anbefalingen på, at med styrket ressource- og kapacitetsstyring kan arbejdspladsens evne og mulighed for at sikre optimale arbejdsbetingelser, med de ressourcer, der er til rådighed, gøres endnu bedre.</p>
<b>Anbefaling 6</b>	<b>Synlighed om kompetenceudviklingsmuligheder</b>
	<p>Et rekrutteringsparameter for de tidligere SOSU-assistentelever er udsigten til dygtiggørelse, kompetenceudvikling og særlige ansvarsområder. Formålet med anbefaling 6 er at sikre tilstrækkelig tydelighed på, hvilke muligheder en ansættelse i Københavns Kommune bringer, når det handler om mulighederne for kompetenceudvikling som ansat SOSU-assistent. Anbefalinger går på, hvordan kommunen sikrer, at SOSU-assistenterne får viden om og kendskab til de muligheder, kommunen har.</p>



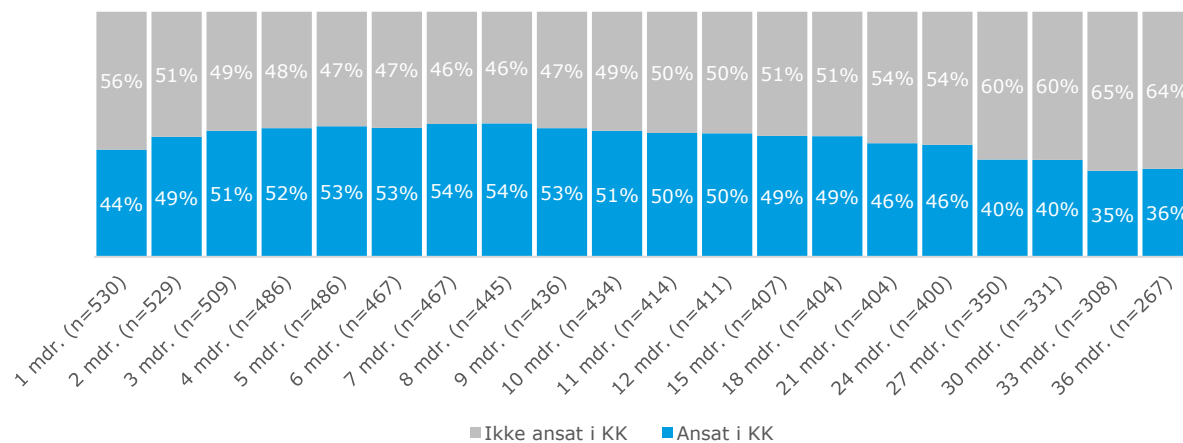
Anbefaling 7	Kompetente relationelle kompetencemiljøer
	<p>SOSU-assistenteleverne indgår og oplever hverdagen og arbejdsmiljøet på den arbejdsplads, de er en del af i praktikken. For at understøtte SOSU-assistentelevernes lyst til at søge ansættelse efter endt uddannelse, anbefales det at arbejde med at styrke de lokale arbejdspladser kapacitet og kompetence til at arbejde med stærke relationelle kompetencemiljøer. Disse stærke relationelle kompetencemiljøer er kendetegnet ved høj grad af gensidig respekt og anerkendelse, kollegial sparring og samarbejde på tværs af medarbejdergrupper og fagligheder.</p>

### 3. SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTELEVER

I dette afsnit kan du læse en detaljeret gennemgang af analysens resultater vedrørende de tidligere SOSU-assistenteleverne. Den første del præsenterer den registerbaserede kvantitative analyse, og den sidste del gennemgår fundene fra den kvalitative analyse.

For den kvantitative analyse er analyserne baseret på den del af SOSU-assistentelever, der 3 måneder efter endt uddannelse ikke var ansat i Københavns Kommune. I figur 3.1 ses fordelingen af SOSU-assistentelever, der har været i praktik i kommunen, og hvor de over tid har ansættelse. Figuren viser, at på nedslaget 3. måneder efter afsluttet uddannelse er det 49%, der ikke er ansat i Københavns Kommune. Figuren viser også, at der er en faldende tendens, således at det 36 måneder efter afsluttet uddannelse alene er 36 %, der er ansat i kommunen.

Figur 3-1 Andelen af uddannede SOSU-assistenter, som er ansat i Københavns Kommune



#### 3.1 Hvor søger dimitterende SOSU-assistenter hen?

I dette afsnit præsenterer vi resultaterne af en analyse, som tegner et billede af arbejdsmarkedstilknytningen blandt de SOSU-assistenter, der i deres uddannelsesforløb har været i praktik i Københavns Kommune, men som ikke er ansat i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse. Her ser vi dels på deres modtagelse af offentlige ydelser, dels deres beskæftigelse, herunder arbejdstid, sektor, branche og arbejdssted. Undervejs sammenlignes resultaterne med de SOSU-assistenter, som er ansat i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse.

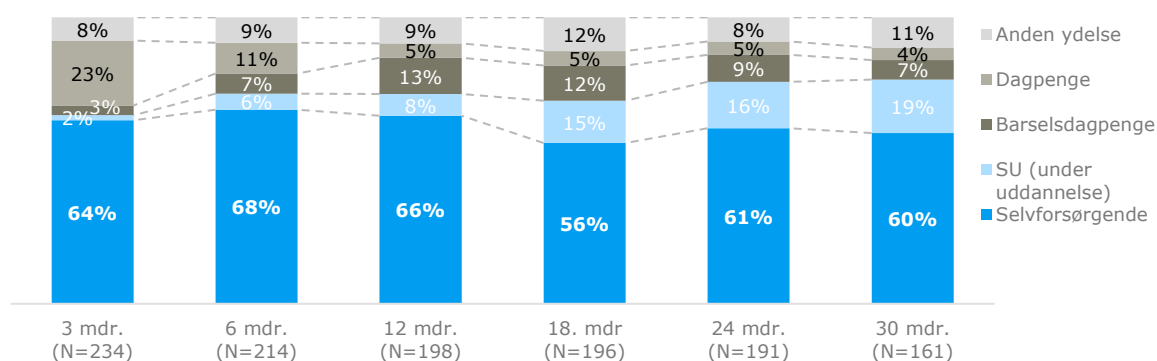
Analyserne er gennemført som kombinerede forløbsanalyser og nedslagsanalyser, hvor fordelingen af SOSU-assistenternes arbejdsmarkedstilknytning er visualiseret 3, 6, 12, 18, 24 og 30 måneder efter dimission. Det samlede datagrundlag og en beskrivelse af analyserne kan findes i afsnit 5.1.

Analyserne kan derfor læses på to måder. Dels udgør hver søjle et nedslag fx 6 måneder efter endt uddannelse. I denne søjle indgår alle dimittender, hvor vi har data 6 måneder efter deres dimission. Med andre ord indgår der både elever, der dimitterer i 2016, 2017, 2018, 2019 og 2020 i denne søjle. Den anden analyse, som figurerne viser, er en forløbsanalyse. De dimittender, der kan følges i 30 måneder, indgår i alle søjler som et forløb. Tilsvarende for de øvrige søjler er alle, der er med i søjlen, der viser andelen af SOSU-assistenter, der er ansat i København efter 18. måneder, også en del af søjlerne ved nedslag efter 3, 6 og 12 måneder. Analysegruppen er som beskrevet de SOSU-assistenter, som har været i praktik i København fra 2016 til 2020, men som ikke er ansat i kommunen 3 måneder efter endt uddannelse. I og med at vi ved hvert nedslag følger SOSU-assistenterne længere frem i tid efter endt uddannelse, bliver antallet af observationer også mindre – nogle af SOSU-assistenterne har med andre ord afsluttet deres uddannelse for sent til, at vi kan følge dem i så lang tid.

### 3.1.1 Hvilken arbejdsmarkedstilknytning har SOSU-assistenter?

Figuren herunder viser andelen af dimittierende SOSU-assistenter, som er selvforsørgende, andelen, der er under uddannelse (SU) eller på barsel, samt andelen, der modtager dagpenge eller anden ydelse.

Figur 3-2 Arbejdsmarkedstilknytning undersøgt efter modtagelse af offentlig understøttelse (ydelser)



Note: Selvforsørgende dækker både over personer, der er i beskæftigelse, og personer, der fx er hjemmegående uden at være på dagpenge (fx forsørgt af en ægtefælle).

Figuren viser, at 64 pct. af dimittenderne, der ikke får ansættelse i Københavns Kommune, er selvforsørgende 3 måneder efter dimission. Andelen, der er selvforsørgende, er nogenlunde konstant det første år efter, men falder til 61 pct. af den samlede gruppe to år efter dimission (24 måneder).

Der er en voksende andel af de dimitterede SOSU-assistenter, der ikke ansættes i Københavns Kommune, som efterfølgende påbegynder en uddannelse. 3 måneder efter dimission er dette bare 2 pct. af gruppen, mens det er tilfældet for 20 pct. af den samlede gruppe efter 30 måneder. Sammenlignes dette med gruppen, der ansættes i Københavns Kommune, er andelen 14 pct. efter 30 måneder (se figur Figur 6-1 i bilagskapitel 0). Andelen af SOSU-assistenter, der ikke ansættes i Københavns Kommune, som går på barselsdagpenge, er efter 3 måneder 3 pct., hvilket stiger til 13 pct. ved 12 måneder og falder igen til 7 pct. ved 30 måneder. Sammenlignes det med den samlede gruppe, der dimitterer efter praktikforløb i København, stemmer udviklingen blandt SOSU-assistenter, der ikke ansættes i Københavns Kommune, med udviklingen for den samlede gruppe (se figur Figur 6-2 i bilagskapitel 0).

Der er samlet 31 pct. af de dimittierende SOSU-assistenter, som ikke får ansættelse i Københavns Kommune, der er på dagpenge eller anden ydelse efter 3 måneder. Denne andel er faldende til bare 15 pct. efter 30 måneder. Ved de enkelte nedslag i figuren dækker anden ydelse i høj grad over SOSU-assistenter, som modtager sygedagpenge, mens det resterende ikke systematisk dækker

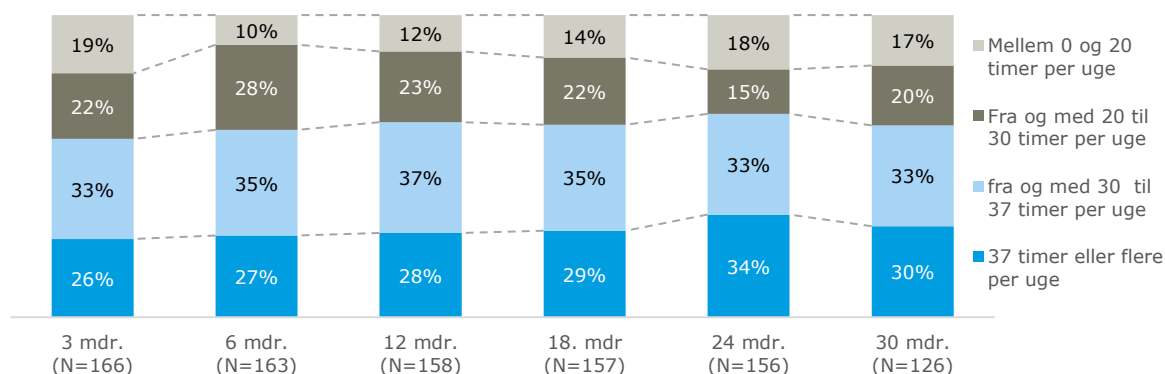
over ydelser, som går igen. Antallet af respondenter, der er i gruppen af borgere, der modtager 'anden ydelse', er så lille, at analysen ikke danner grundlag for at konkludere noget herom. Hvis man ser på den samlede gruppe af dimitterende SOSU-assistenter fra København, uagtet om de får job i kommunen eller ej, så er den samlede andel på dagpenge eller anden ydelse på 20 pct. efter 3 måneder og 13 pct. efter 30 måneder (se figur Figur 6-2 i bilagskapitel 0). For så vidt angår den mindre andel af SOSU-assisterne, som er på dagpenge hhv. 12, 18, 24 og 30 måneder efter dimission, er der ikke tale om, at det er de samme personer. Dette vidner om, at det givetvis kan være udtryk for fx jobskifte eller lignende midlertidige dagpengeperioder.

Endelig har vi også gennemført ovenstående analyse som en ren forløbsanalyse, hvor analysen udelukkende indeholder de 161 SOSU-assistenter, som vi i datagrundlaget kan følge i alle 30 måneder (de SOSU-assistenter som er indeholdt i fordelingen yderst til højre i figuren ovenfor). Denne analyse viser, at mønstret og fordelingerne ikke adskiller sig fra resultatet præsenteret i figuren ovenfor.

### 3.1.2 Hvilken stillingstype ansættes SOSU-assistenter til?

Nedenfor beskrives resultaterne for SOSU-assistenternes beskæftigelsesgrad opgjort som antallet af timer, de gennemsnitligt arbejder på en uge. Ud af de 234 dimitterede SOSU-assistenter, der ikke får ansættelse i Københavns Kommune 3 måneder efter dimission, er der knap 30 pct. som i gennemsnit arbejder 0 timer om ugen, dvs. ikke er i job. Dette stemmer med andelen, der er på dagpenge eller anden ydelse. Figuren herunder viser fordelingen for den del af SOSU-assisterne, der arbejder mere end 0 timer om ugen – dvs. for alle der i en eller anden grad er i beskæftigelse.

Figur 3-3 Beskæftigelsesgrad blandt dimitterende SOSU-assistenter, der arbejder mere end 0 timer om ugen



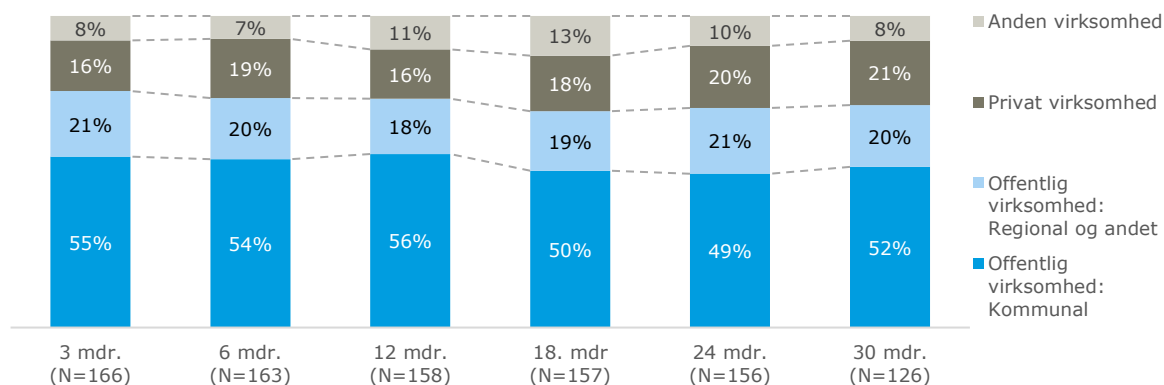
Figuren viser, at godt en fjerdedel (26 pct.) af SOSU-assisterne, der ikke ansættes i Københavns Kommune, er ansat i en fuldtidsstilling et andet sted 3 måneder efter dimission. Dertil har en tredjedel (33 pct.) en deltidsstilling på mellem 30 og 37 timer om ugen. Til sidst er der samlet 41 pct., der har en stilling på mindre end 30 timer om ugen. Som tiden går, er der en lille stigning i andelen der har en fuldtidsstilling på 4 pct. point, så det samlet er 30 pct. af gruppen efter 30 måneder. Andelen på deltidsstillinger er konstant hvorimod andelen der arbejder mindre end 30 timer falder fra 41 til 37 pct.

Sammenlignes disse fordelinger med SOSU-assistenter, der ansættes i Københavns Kommune inden for de første 3 måneder, så er der her en større andel i fuldtidsstillinger (37-40 pct.), men ligeledes en tredjedel i deltidsstillinger. Dermed er der ca. 30 pct., der ansættes med gennemsnitlig mindre end 30 timers arbejde om ugen (se figur Figur 6-3 i bilagskapitel 6).

### Hvilke sektorer ansættes SOSU-assistenten i?

Figuren herunder viser fordelingen af, hvilke sektorer SOSU-assistenten, der ikke ansættes i København, ansættes i. Figuren indeholder kun de SOSU-assistenten, der er i beskæftigelse.

Figur 3-4 Sektorer som SOSU-assistenten, der er i beskæftigelse, er ansat i



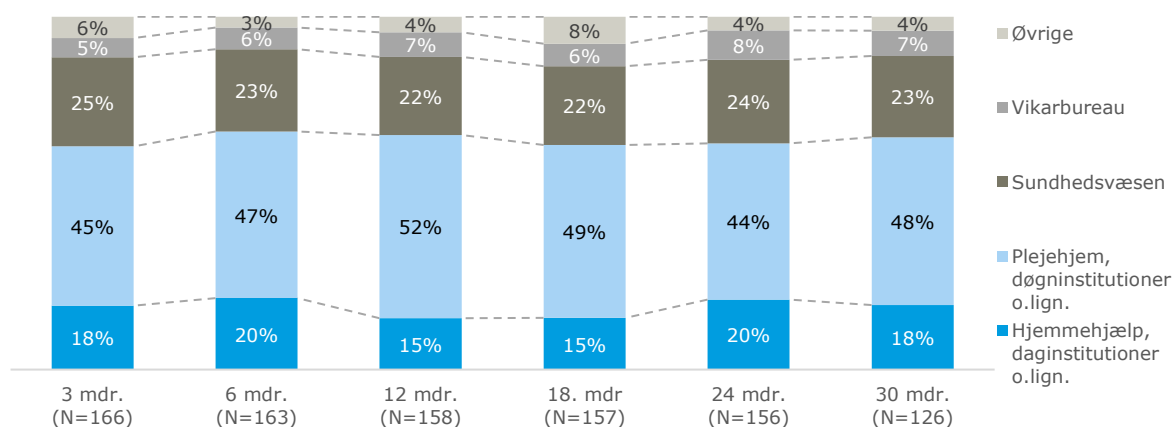
Lidt mere end halvdelen af SOSU-assistenten, der er i beskæftigelse og som ikke ansættes i Københavns Kommune, ansættes derimod i en anden kommune 3 måneder efter dimission. Dertil er der 21 pct., som ansættes i anden offentlig virksomhed, hvilket hovedsageligt er inden for regionen og dermed i vid udstrækning i sundhedsvæsenet. Til sidst er der hhv. 16 og 8 pct., der ansættes i private virksomheder og 'anden virksomhed'.

Efter 1 år har denne fordeling ikke ændret sig nævneværdigt, men efter 2 år er der en lille andel (ca. 5 pct. point), der er rykket fra den kommunale sektor til private virksomheder. Samlet arbejder halvdelen stadig inden for den kommunale sektor, men nu er der 20 pct., der arbejder i private virksomheder.

### 3.1.3 Hvilke brancher ansættes SOSU-assistenten i?

Den sidste del af analysen sætter fokus på, hvilken branche de dimitterende SOSU-assistenten ansættes i, hvis de ikke ansættes i Københavns Kommune. Igen er det kun de ca. 70 pct., der er i beskæftigelse, som indgår i fordelingen.

Figur 3-5 Brancher som SOSU-assistenten, der er i beskæftigelse, er ansat i



Note: 'Hjemmehjælp, daginstitutioner o.lign.' dækker over alle branchekoder, der starter med 88xxxx, herunder dagcentre, vuggestuer, børnehaver og 'andre sociale foranstaltninger uden institutionsophold'. 'Plejehjem, døgninstitutioner o.lign.' indeholder alle branchekoder med 87xxxx, herunder institutionsophold med sygepleje, døgninstitutioner for personer med psykisk eller fysisk handicap, beskyttede boliger og andre institutionsophold. 'Sundhedsvæsen' indeholder alle branchekoder, der starter med 86xxxx, herunder hospitaler, praktiserende læger, sundhedspleje, hjemmesygepleje, fysio- og ergoterapeuter og øvrigt sundhedsvæsen. 'Øvrige brancher' indeholder fx rejsebureauer, hotel-, restaurations- og rengøringsbranchen.

Der er hhv. 45 og 18 pct., som ansættes i brancher inden for plejehjem og hjemmehjælp 3 måneder efter dimission. Med andre ord er der 63 pct., som arbejder inden for brancher, der ligeledes ligger inden for Københavns Kommunes brancher. De 63 pct. arbejder dog enten i andre kommuner, andre offentlige arbejdssteder eller i privat regi.

Dertil er der 25 pct., der ansættes inden for sundhedsvæsenet, som i overvejende grad ligger i regionalt regi. Til sidst ansættes hhv. 5 og 6 pct. i vikarbureauer eller helt andre brancher som hotel og restauration.

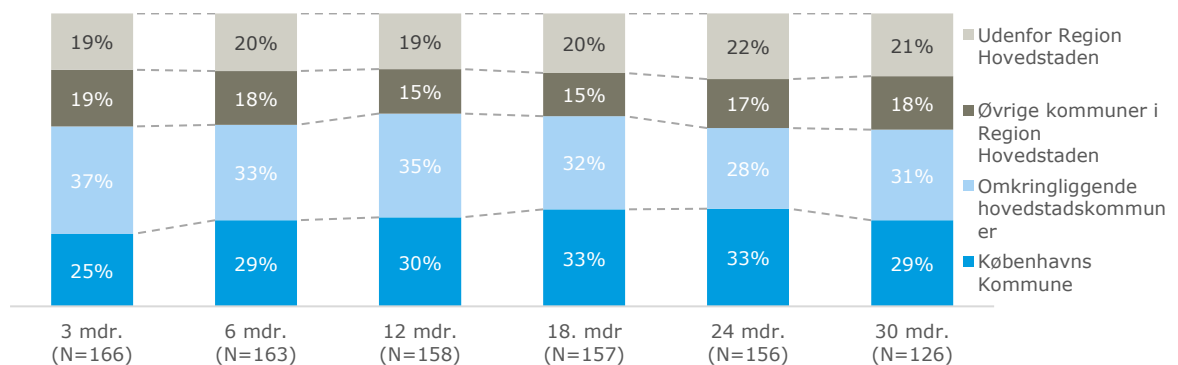
Igen sker der kun meget små ændringer i fordelingen af SOSU-assistenter på de forskellige brancher, jo længere tid der går.

Vi har også igen gennemført ovenstående analyse som en ren forløbsanalyse, hvor analysen udelukkende indeholder de 161 SOSU-assistenter, som vi i datagrundlaget kan følge i alle 30 måneder (de 126 som er indeholdt i fordelingen yderst til højre i figuren ovenfor plus de 35, som ved 30 måneder ikke er i beskæftigelse). Denne analyse viser, at mønstret og fordelingerne ved hvert nedslag ikke adskiller sig fra resultatet i figuren ovenfor.

### 3.1.4 Hvor får dimitterende SOSU-assistenter geografisk ansættelse?

Nedenfor undersøger vi, hvor de SOSU-assistenter, som ikke ansættes i Københavns Kommune, i stedet ansættes rent geografisk. I det følgende er det derfor vigtigt at være opmærksom på skelen mellem Københavns Kommune som arbejdsplads og Københavns Kommune som geografisk angivelse af arbejdsstedets placering. Fordelingerne i figuren siger noget om sidstnævnte. Dvs. at den viser, hvor SOSU-assistenternes arbejdssted er placeret geografisk. Det er derfor, at fx 25 pct. af de SOSU-assistenter, som ikke ansættes i Københavns Kommune som arbejdsplads, godt kan have et arbejdssted, der ligger fysisk i Københavns Kommune som geografisk område 3 måneder efter endt uddannelse (fordeling yderst til venstre). Dette kan fx være SOSU-assistenter, der er ansat ved en privat leverandør, som er beliggende i Københavns Kommune. Figuren indeholder således kun dimittender, der ikke ansættes af Københavns Kommune, og som er i beskæftigelse (igen er ca. 30 pct. af denne gruppe uden for beskæftigelse. Disse er ikke medtaget i analysen).

Figur 3-6 Arbejdsstedets geografiske placering for dimitterende SOSU-assistenter, der er i beskæftigelse



Note: 'Omkringliggende hovedstadskommuner' dækker over Tårnby, Dragør, Frederiksberg, Hvidovre, Gladsaxe, Gentofte, Herlev og Rødovre.

Figuren viser samlet, at ca. 62 pct. af de beskæftigede SOSU-assistenter, der ikke ansættes i kommunen efterfølgende, er ansat i en organisation der har beliggenhed inden for København eller i de omkringliggende kommuner. Der er bare en femtedel (19-22 pct.), der ansættes uden for Region Hovedstaden. Heraf er det en meget lille andel, som ansættes uden for Region Sjælland. Der er derfor ikke en stor andel af SOSU-assistenterne, der inden for de første 2 år får arbejde i Jylland

eller langt væk fra København. Fordelingen af arbejdsstedsplaceringen ændrer sig ikke meget over de 2 år i analysen.

Fokuseres der på andelen af SOSU-assistenter, der ansættes geografisk inden for Københavns Kommunes grænser, arbejder størstedelen inden for sundhedsvæsenet (56 pct.) og den næststørste del inden for plejehjem, døgninstitutioner og hjemmepleje (hhv. 24 og 7 pct.). De resterende arbejder i øvrige brancher (se figur 6-4 i Figurbilag 6)

Igen har vi også foretaget ovenstående analyse, hvor vi ved hvert nedslag kun ser på fordelingerne blandt de 161 SOSU-assistenter, som vi i datagrundlaget kan følge i alle 30 måneder (de 126 som er indeholdt i fordelingen yderst til højre i figuren ovenfor plus de 35, som ved 30 måneder ikke er i beskæftigelse). Når vi kun ser på de SOSU-assistenter vi kan følge i alle 30 måneder, er mønstret i forløbsanalysen nogenlunde det samme som i figuren ovenfor. Dog er der den forskel, at de, vi kan følge i alle 30 måneder, er en smule mere tilbøjelige til at være ansat inden for de omkringliggende hovedstadskommuner i de første 18 måneder, mens de er lidt mindre tilbøjelige til at have arbejdssted inden for Københavns Kommune grænser i denne periode (se figur 6-5 i figurbilag 6).

### **3.2 Betydende faktorer for fastholdelse af SOSU-assistenteleverne**

I dette afsnit undersøger vi, hvilke faktorer der har betydning for, om SOSU-assistenteleverne efter deres dimission får ansættelse i Københavns Kommune eller ej. Formålet med analysen er at kunne pege på, hvordan Københavns Kommune kan styrke arbejdet med at tiltrække endnu flere af de dimitterende SOSU-assistenter. Inden vi præsenterer analysen af betydende faktorer, præsenterer vi en målgruppeanalyse, hvor vi sammenholder og undersøger forskelle mellem gruppen af dimittender, som efterfølgende ansættes i Københavns Kommune, med gruppen af dimittender, som ikke ansættes i Københavns Kommune. Efter de kvantitative analyser præsenteres resultater af den kvalitative analyse ift., hvad tidligere SSA-elever, der ikke arbejder i Københavns Kommune i dag, fremhæver som vigtigt ift. deres valg af job efter endt uddannelse.

Datagrundlaget i de to kvantitative analyser er tilsvarende datagrundlaget i de ovenstående forløbsanalyser. Dvs. at populationen af SOSU-assistenter er dannet på baggrund af ansættelsesdata fra Københavns Kommunes administrative systemer, som i disse analyser er blevet beriget med baggrundsoplysninger fra befolkningsregistret fra Danmarks Statistik. Derudover anvendes data vedrørende dimittendernes uddannelsesforløb fra Styrelsen for It og Læring, herunder fx elevtype (voksenelev eller direkte fra folkeskole), studietid, trivsel under uddannelsen og andet. Og derudover indeholder data oplysninger om karakterer fra dimittendernes bundne prøver i grundskolen. Endelig anvendes der oplysninger vedrørende dimittendernes arbejdsmarkedsstatus 3 måneder efter deres uddannelse er færdiggjort, som kommer fra DREAM-registret.

#### **3.2.1 Målgruppeanalyse**

I målgruppeanalysen præsenterer vi en række opgørelser, som dels tegner et billede af de SOSU-assistenter, som ansættes i Københavns Kommune, og dem, som ikke gør, og som dels sammenligner de to grupper, så det bliver tydeligt, hvad der adskiller dem. Hvorvidt dimittenderne ansættes i Københavns Kommune eller ej er opgjort 3 måneder efter deres dimissionsdato<sup>1</sup>. I målgruppeanalysen undersøger vi først, om der er forskelle på dimittendernes baggrundskarakteristika fra det år, de dimittede (fx køn, alder, herkomst osv.). Derefter ser vi på en række forhold vedrørende dimittendernes uddannelsesforløb og deres grundskolekarakterer. Endelig ser vi på dimittendernes arbejdsmarkedstilknnytning, 3 måneder efter de dimitterer fra uddannelsen for at undersøge, om de to grupper ansættes i forskellige brancher eller under forskellige forhold.

<sup>1</sup> Det vil sige, at de SOSU-assistenter, der i målgruppeanalysen karakteriseres som værende ikke ansat i Københavns Kommune, godt kan få ansættelse i Københavns Kommune på et senere tidspunkt.

### Dimittendernes baggrundskarakteristika

Tabellen nedenfor viser, hvordan de to grupper af hhv. ansatte og ikke-ansatte i Københavns Kommune fordeler sig på de udvalgte baggrundskarakteristika. De fremhævede tal betyder, at dimittenderne i de to grupper adskiller sig statistisk signifikant fra hinanden ( $p < 0,05$ ) på disse parametre, hvilket er beregnet med t-test (signifikanstest).

Tabel 3.1 Baggrundskarakteristika for SOSU-assistenten

Baggrundsoplysninger		Ikke ansatte i KK	Ansatte i KK	Samlet antal observationer
<b>Køn</b>	Kvinde	86%	84%	509
	Alder (gns.)	<b>33,2</b>	<b>35,3</b>	509
<b>Alder</b>	<25 år	23%	17%	509
	25-29 år	<b>28%</b>	<b>18%</b>	509
	30-34 år	13%	15%	509
	35+ år	<b>36%</b>	<b>51%</b>	509
<b>Antal børn i familien</b>	Antal børn	0,9	1,0	497
	0 børn	48%	46%	497
	1 barn	27%	24%	497
	2+ børn	25%	30%	497
<b>Familietype</b>	Enlig	53%	47%	497
<b>Herkomst</b>	Indvandrere/efterkommer	41%	40%	509
	Københavns Kommune	<b>60%</b>	<b>71%</b>	497
<b>Bopælskommune</b>	Omkringliggende hovedstadskommuner	18%	19%	497
	Øvrige kommuner i Region Hovedstaden	14%	9%	497
	Uden for Region Hovedstaden	<b>8%</b>	<b>2%</b>	497

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af registerdata fra Københavns Kommune og Danmarks Statistik.  
Note: Fremhævede angivelser betyder, at de to grupper adskiller sig statistisk signifikant fra hinanden ( $p < 0,05$ ).

Til at starte med viser analysen, at der ikke er kønsmæssige forskelle på, hvem der ansættes i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse. For de, som ikke ansættes, er 86 pct. kvinder, mens dette er tilfældet for 84 pct. af de ansatte.

Der kan imidlertid anes en aldersmæssig forskel. Aldersgennemsnittet viser, at de dimittender, som ansættes i Københavns Kommune, er ca. to år ældre i gennemsnit end de dimittender, som ikke ansættes i kommunen. Dette skyldes, at signifikant færre af de 25-29-årige ansættes i Københavns Kommune, mens signifikant flere dimittender over 35 år ansættes. I tillæg hertil tyder resultaterne også på, at færre af de under 25-årige ansættes i Københavns Kommune. Som vist er forskellen ikke statistisk signifikant, men dog tæt på ( $p < 0,1$ ). Noget af denne aldersforskel kan imidlertid skyldes overgangen fra uddannelsens gamle ordning til den nye ordning i 2017. Hypotesen er, at da man overgik fra den gamle til den nye ordning, fik SOSU-hjælperen, som allerede var ansat i Københavns Kommune, en tilskyndelse til at starte på SOSU-assistentuddannelsen, inden den nye ordning trådte i kraft, fordi den er længere end den gamle ordning. De allerede ansatte SOSU-hjælperer er alt andet lige ældre end dem, der starter på uddannelsen uden anden uddannelsesbaggrund, og disse er samtidig også mere tilbøjelige til at blive genansat i Københavns Kommune. Forventningen er således, at noget af den observerede aldersforskel kan forklares af overgangen til den nye uddannelsesordning, hvorfor den ikke forventes at eksistere, hvis vi alene foretager sammenligningen blandt de SOSU-assistenten, som er uddannet på den nye ordning. For at teste dette, har vi foretaget alderssammenligningen kun blandt de SOSU-assistenten, som er uddannet på den nye ordning. Her finder vi jf. ovenstående ræsonnement, at en smule af aldersforskellen forsvinder.

Det er dog stadig en aldersforskel, som ikke kan forklares af overgangen fra den gamle til den nye ordning, hvilket også fremgår i analysen af betydende faktorer for ansættelse i tabel Tabel 3.4 længere nede, som viser, at alder har en betydning, selv når der tages højde for overgangen til den nye uddannelsesordning.

I forhold til antal børn i familien, familietype og herkomst kan der ikke identificeres statistisk signifikante forskelle mellem dem, som hhv. ansættes og ikke-ansættes 3 måneder efter endt uddannelse. De to grupper af dimittender har i gennemsnit ca. ét barn, og ca. 40 pct. er indvandrere eller efterkommere. Selvom forskellen ikke er statistisk signifikant, tyder resultaterne for familietype dog på, at enlige er mindre tilbøjelige til at blive ansat i Københavns Kommune – dvs. at det indikerer, at kommunen er mere tilbøjelige til at ansætte ikke-enlige.

Nederste del af tabellen viser, at der er forskel på gruppernes bopælskommune, hvor de, som er bosat i Københavns Kommune, ikke overraskende er mere tilbøjelige til at blive ansat i kommunen. Dette ses ved, at 7 ud af 10 af dem, som ansættes, er bosat i Københavns Kommune, mens det kun gælder for 6 ud af 10 af dem, som ikke ansættes. Af dem, der ikke ansættes i Københavns Kommune, er der signifikant flere, der har bopælskommune uden for Region Hovedstaden, end blandt dimittenderne, der får ansættelse i Københavns Kommune.

### **Dimittendernes uddannelseskarakteristika**

I dette afsnit beskriver vi, hvordan de to grupper ser ud og adskiller sig på deres uddannelsesoplysninger samt karakterer fra grundskolen. Dette er vist i tabellen nedenfor, som bygger på registerdata fra Styrelsen for It og Læring. Højre side af tabellen viser, at antallet af observationer varierer markant, hvilket skyldes, at der for mange af dimittenderne mangler oplysninger på de udvalgte parametre.

**Tabel 3.2 Uddannelseskarakteristika for SOSU-assistenter**

Uddannelsesoplysninger		Ikke ansatte i KK	Ansatte i KK	Samlet antal observationer
<b>Uddannelsesordning</b>	Uddannet på ny ordning	23%	20%	509
<b>Studietid</b>	Studietid (år)	3,9	3,7	494
	>3 år	38%	41%	494
	3+ år	62%	59%	494
<b>Elevtype</b>	Voksenelev (EUV)	<b>14%</b>	<b>21%</b>	494
	EU9 og EU9+ elev	11%	12%	494
	Ukendt elevtype	<b>76%</b>	<b>67%</b>	494
<b>Talentspor</b>	Talentspor	9%	12%	494
<b>Trivsel på uddannelsen</b>	Samlet trivsel (1-5)	4,0	3,9	143
	Praktiktrivsel (1-5)	3,8	4,1	128
<b>Karakterer grundskole</b>	Karaktergns. grundskole	4,2	4,4	131
	fra <4	49%	39%	131
	4 - <7	42%	46%	131
	7 - <10	10%	15%	131

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af registerdata fra Københavns Kommune og Styrelsen for It og Læring.  
 Note: Fremhævede angivelser betyder, at de to grupper adskiller sig statistisk signifikant fra hinanden ( $p < 0,05$ ).

Ser man ned over de forskellige uddannelseskarakteristika, er det tydeligt, at de to grupper kun adskiller sig statistisk signifikant på elevtype. For elevtype gælder, at de SOSU-assistenter, som ansættes i Københavns Kommune, i højere grad er voksenelever (EUV-elever) end dem, som ikke



ansættes. Blandt de ansatte har 21 pct. været vokselever, mens dette gør sig gældende for 14 pct. af dem, som ikke ansættes.

Derudover kan der observeres en forskel i gruppernes karaktergennemsnit fra grundskolen. Generelt er Københavns Kommune mindre tilbøjelige til at ansætte SOSU-assistentelever med et karaktergennemsnit på under 4, mens man er mere tilbøjelige til at ansætte SOSU-assistentelever med et gennemsnit på 7-10. Til trods for at forskellene ikke er statistisk signifikante, er de alligevel substantielle og nævneværdige. I og med at denne opgørelse kun bygger på en delmængde af SOSU-assistenternes grundet mangler i data, kan den manglende statistiske signifikans her være udtryk for manglende statistisk styrke i beregningen til at identificere det.<sup>2</sup>

For så vidt angår de resterende parametre, fremgår det, at de to grupper ligner hinanden. 20-23 pct. af dem er uddannet på den nye ordning (2017 eller senere), de bruger lige under 4 år på at gennemføre uddannelsen og omkring hver tiende har været en del af talentsporet. Ydermere viser deres gennemsnitlige trivselsscore samlet for uddannelsen og for deres praktik, at de har en forholdsvis høj trivsel på ca. 4 på en skala, som rangerer fra 1-5, hvor en højere score afspejler en bedre trivsel. For trivsel er det imidlertid også vigtigt at bemærke, at opgørelserne bygger på en delmængde af den samlede gruppe, jf. antallet af observationer.

### **Dimittendernes beskæftigelseskaraktistik**

I sidste del af målgruppeanalysen ser vi på dimittendernes beskæftigelsesstatus 3 måneder efter endt uddannelse. Dette er vist i tabellen nedenfor. Beskæftigelsesoplysningerne er kun opgjort for de dimittender, som er i beskæftigelse 3 måneder efter endt uddannelse, dvs. alle arbejdsløse og uden for arbejdsmarkedet er udeladt.

**Tabel 3.3 Beskæftigelseskaraktistika for SOSU-assisterter**

Beskæftigelsesoplysninger		Ikke ansatte i KK	Ansatte i KK	Samlet antal observationer
<b>Arbejdstimer pr. uge</b>	Timer pr. uge	<b>29,3</b>	<b>31,9</b>	412
	>0 - <20 timer	<b>19%</b>	<b>12%</b>	412
	20 - <30 timer	22%	19%	412
	30 - <37 timer	33%	33%	412
	37+ timer	<b>26%</b>	<b>37%</b>	412
<b>Branche</b>	Plejehjem og døgninstitutioner mv.	45%	49%	412
	Hjemmehjælp mv.	18%	25%	412
	Sundhedsvæsen herunder hospitaler mv.	<b>25%</b>	<b>3%</b>	412
	Øvrige brancher	<b>11%</b>	<b>23%</b>	412

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af registerdata fra Københavns Kommune og Danmarks Statistik.

Note: Fremhævede angivelser betyder, at de to grupper adskiller sig statistisk signifikant fra hinanden ( $p < 0,05$ ).

Tabellen viser, at de SOSU-assisterter, som ansættes i Københavns Kommune, har en større beskæftigelsesgrad end de SOSU-assisterter, som ikke ansættes i Københavns Kommune. De SOSU-assisterter, som ansættes, har i gennemsnit 31,9 timer om ugen, mens de andre har 29,3 timer. Forskellen skyldes, at SOSU-assisterter ansat i Københavns Kommune i mindre grad er ansat med under 20 timer om ugen, mens de i højere grad er ansat i fuldtidsstillinger med 37 timer eller mere sammenlignet med dem, som ikke ansættes i Københavns Kommune.

<sup>2</sup> Statistisk signifikans udtrykker ikke størrelsen på en eventuel forskel mellem grupperne, men blot med hvor stor sikkerhed vi kan konkludere, at forskellen eksisterer blandt SOSU-assisterter, som har været i praktikforløb i Københavns Kommune – og at den fx ikke er udtryk for statistisk tilfældighed. Hvorvidt en forskel er statistisk signifikant, er bl.a. et produkt af beregningens statistiske styrke, hvilket alt andet lige er stærkere, jo flere observationer beregningen bygger på.

Derudover viser tabellen, at lige under halvdelen af dimittenderne i begge grupper er beskæftiget inden for plejehjem og døgninstitutioner mv. Derudover er 18 pct. af de ikke-ansatte i Københavns Kommune ansat inden for hjemmehjælp, mens det gælder for 25 pct. af de ansatte. Denne forskel på 7 procentpoint er tæt på at være statistisk signifikant ( $p < 0,1$ ). Den mest tydelige forskel findes ikke overraskende ved dem, som er beskæftiget inden for sundhedsvæsenet, herunder hospitaler mv. Her er 25 pct. af dem, som ikke ansættes i Københavns Kommune, beskæftiget, mens det kun gælder for 3 pct. af de ansatte i Københavns Kommune. Mere overraskende er det imidlertid, at de ansatte SOSU-assistenten i Københavns Kommune er mere tilbøjelige til at være ansat i øvrige brancher end dem, som ikke er ansat i Københavns Kommune. Dette gælder for 23 pct. af de ansatte i Københavns Kommune, mens de gælder for 11 pct. af de resterende dimittender.

### 3.2.2 Betydende faktorer for ansættelse i Københavns Kommune

I dette afsnit undersøger vi, hvilke faktorer der har betydning for, om dimittende SOSU-assistent fra København efterfølgende bliver ansat i kommunen. Analysen bygger ovenpå målgruppeanalysen, som allerede har peget på, hvad der adskiller de dimittender, som hhv. har og ikke har ansættelse i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse.

For at undersøge, hvilke faktorer der har betydning for, om man ansættes i Københavns Kommune, anvendes en binomial logistisk regressionsmodel, som gør det muligt at beregne den enkelte faktors betydning, samtidig med at der tages højde for øvrige faktorer, der kan have betydning. Konkret undersøges, hvilke faktorer der har betydning for, om SOSU-assistenten 3 måneder efter endt uddannelse er ansat i Københavns Kommune (den afhængige variable). De variable, vi undersøger, er dels SOSU-assistenternes baggrundsoplysninger i det år, de dimitterede, dels en række oplysninger vedrørende deres uddannelsesforløb og grundskolekarakterer. Dvs. sige, at vi anvender de samme variable, som vi anvendte i målgruppeanalysen, dog udelades deres beskæftigelsesoplysninger<sup>3</sup>. Ydermere er der inkluderet indikatorer for, hvilket år SOSU-assistenten er dimitteret for at undersøge og tage højde for eventuelle tidsmæssige forskelle en ansættelsesmønsteret i Københavns Kommune (års-effekter).

Resultaterne af analysen fremgår i tabellen nedenfor. I kolonnen til venstre står de forskellige faktorer, der undersøges, mens faktorens betydning for ansættelse i Københavns Kommune fremgår af kolonnen til højre herfor med koefficienterne. Koefficienterne er beregnet som odds ratio og skal læses som den givne gruppes sandsynlighed for at være ansat i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse sammenlignet med sandsynligheden i referencegruppen (ref.). En koefficient på 1 betyder derfor, at de to grupper har lige stor sandsynlighed for at blive ansat i Københavns Kommune, hvorfor den givne faktor altså ikke har betydning for deres ansættelse. En koefficient på mindre end 1 betyder, at gruppen har mindre sandsynlighed for at blive ansat i Københavns Kommune end referencegruppen og omvendt, hvis koefficienten er større end 1. Fremhævede koefficienter betyder, at forskellen mellem den givne gruppe og referencegruppen er statistisk signifikant ( $p < 0,05$ ), hvilket også fremgår af den tilhørende p-værdi ( $p\text{-værdi} < 0,05$ ). Som eksempel viser tabellen således, at mandlige SOSU-assistenters sandsynlighed for at blive ansat i Københavns Kommune er 1,1 gange større end kvindelige SOSU-assistenters sandsynlighed. Dog viser p-værdien på 0,83, at forskellen ikke er statistisk signifikant, hvorfor vi ikke med tilstrækkelig sikkerhed kan sige, at der er en forskel i gruppernes sandsynlighed. Vi kan altså ikke konkludere, at køn har en betydning for ansættelse i Københavns Kommune.

<sup>3</sup> Beskæftigelsesoplysninger er ikke inkluderet i modellen, fordi disse er beregnet på samme tidspunkt som indikatoren for, om man er ansat i Københavns Kommune eller ej (den afhængige variabel). Det er derfor ikke meningsfuldt at anvende disse som forklarende faktorer, og det vil sandsynligvis resultere i en række mekaniske forskelle mellem grupperne, som slører det overordnede resultatbillede.

**Tabel 3.4. Faktorer med betydning for ansættelse i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse (odds ratio)**

Faktorer	Koefficient (odds ratio)	Standardfejl	P-værdi
<b>Køn</b> (ref. Kvinde)			
Mand	1,1	0,30	0,83
<b>Alder</b> (ref. Under 25 år)			
25-29 år	1,1	0,39	0,77
30-34 år	1,9	0,92	0,17
35+ år	<b>2,6</b>	<b>1,13</b>	<b>0,03</b>
<b>Antal børn i familien</b> (ref. Ingen børn)			
Ét barn	0,9	0,21	0,51
To børn eller flere	0,9	0,24	0,83
<b>Familietype</b> (ref. Ikke enlig)			
Enlig	0,9	0,19	0,73
<b>Herkomst</b> (ref. Dansk)			
Indvandrer eller efterkommer	0,9	0,20	0,72
<b>Bopælskommune</b> (ref. Københavns Kommune)			
Omkringliggende hovedstadskommuner	0,9	0,23	0,64
Øvrige hovedstadskommuner	0,5	0,17	0,05
Kommuner i øvrige regioner	<b>0,1</b>	<b>0,09</b>	<b>0,00</b>
<b>Uddannelsesordning</b> (ref. Gammel ordning (før 2017))			
Ny ordning (2017 og frem)	0,2	0,21	0,13
<b>Studietid</b> (ref. 3 år eller mere)			
Mindre end 3 år	1,0	0,23	1,00
<b>Elevtype</b> (ref. Voksenelev (EUUV))			
EU9 og EU9+	1,3	0,62	0,54
Uoplyst	0,7	0,23	0,24
<b>Talentspor</b> (ref. Ikke talentspor)			
Talentspor	1,4	0,68	0,44
<b>Samlet trivsel under udd.</b> (ref. Under 4 (1-5))			
Score på 4+ (1-5)	0,8	0,34	0,63
Uoplyst	0,6	0,38	0,41
<b>Praktiktrivsel under udd.</b> (ref. Under 4 (1-5))			
Score på 4+ (1-5)	1,5	0,66	0,32
Uoplyst	2,0	1,28	0,30
<b>Grundskolekarakterer</b> (ref. Under 4)			
4 til under 7	1,3	0,53	0,53
7 til under 10	1,6	0,98	0,44
Uoplyst	1,0	0,41	0,92
<b>Dimittendår</b> (ref. 2016)			
2017	1,2	0,32	0,49
2018	1,6	0,53	0,12
2019	2,4	2,47	0,39
2020	5,8	6,44	0,12
<b>Konstant</b>	0,8	0,56	0,77

Antal observationer = 483; Pseudo-R<sup>2</sup> = 0,07

Kilde: Rambølls beregninger på baggrund af registre fra Danmarks Statistik og Styrelsen for It og Læring.

Note: Beregningerne er foretaget med en binomial logistisk regression, hvor den afhængige variabel er ansættelse i Københavns Kommune 3 mdr. efter endt uddannelse (1) eller ej (0). Koefficienterne er beregnet som odds ratio og udtrykker gruppens sandsynlighed for at være ansat i Københavns Kommune sammenlignet med sandsynligheden i den givne referencegruppe, når de resterende variable holdes konstante. En koefficient større end 1 betyder således større sandsynlighed for ansættelse end referencegruppen og omvendt for en koefficient mindre end 1. Fremhævede angivelser betyder, at forskellen mellem den givne gruppe og referencegruppen er statistisk signifikant ( $p < 0,05$ ).

Den første faktor, som har statistisk signifikant betydning for ansættelse i Københavns Kommune, er dimittendernes alder, hvor det overordnede billede er, at de ældre grupper er mere tilbøjelige til at blive ansat i Københavns Kommune end de yngste under 25-årige. Konkret viser tabellen, at koefficienten på 2,56 for de 35+-årige er statistisk signifikant ( $p < 0,01$ ). Dette betyder, at de 35+-åriges sandsynlighed for at blive ansat i Københavns Kommune er 2,6 gange større end de under 25-åriges sandsynlighed for at blive ansat. Selvom koefficienten for de 30-34-årige ikke er statistisk signifikant, kan samme tendens alligevel anes, så denne gruppes sandsynlighed for at blive ansat er 1,9 gange større end de 25-åriges sandsynlighed for at blive ansat. Samlet set har alder en

betydning for, om dimittenderne bliver ansat i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse, hvor det i højere grad er de ældre dimittender, som ansættes. Med analysen kan vi ikke svare på, *hvorfor* dette er tilfældet. En mulig forklaring er, at Københavns Kommune er mere tilbøjelige til at ansætte ældre dimittender, fordi de givetvis har mere erhvervs erfaring, fx fra andre brancher/fag. Alternativt kan forklaringen ligge i, at de yngre dimittender er mere tilbøjelige til at søge et job andet sted en Københavns Kommune, da de muligvis ikke er lige så bundet af deres bopæl som ældre dimittender.

Den næste faktor, som har betydning for, om dimittenderne ansættes i Københavns Kommune, er ikke deres bopælskommune i det år, de dimitterer. For det første viser analysen, at dimittender, som bor uden for Region Hovedstaden, er mindre tilbøjelige til at blive ansat i Københavns Kommune, end dem som bor i Københavns Kommune. Denne forskel er statistisk signifikant. Derudover tyder analysen også på, at dimittender, som bor i de øvrige hovedstadskommuner – dvs. uden for Københavns Kommune eller de omkringliggende kommuner – også er mindre tilbøjelige til at blive ansat i Københavns Kommune sammenlignet med dem, som bor i Københavns Kommune. Denne forskel er imidlertid lige præcis *ikke* statistisk signifikant, men p-værdien på 0,05 viser, at vi med 95 pct.s sikkerhed kan sige, at forskellen eksisterer og ikke er udtryk for statistisk tilfældighed.

Endelig er det også værd at bemærke betydningen af SOSU-assistenternes dimittendår, som det nederste parameter i tabellen. På tværs af dimittendårene kan der ikke identificeres statistisk signifikante forskelle, når dimittender i givne år sammenlignes med dimittender fra referenceåret, som er 2016. Alligevel indikerer de stigende koefficienter fra 1,2 i 2017 til 5,8 i 2020, at SOSU-assistenten, som dimitterer senere, er mere tilbøjelige til at blive ansat i Københavns Kommune end de SOSU-assistenten, som dimitterer i 2016. Med andre ord tyder det på, at Københavns Kommuner på tværs af årene bliver mere tilbøjelige til at ansætte de SOSU-assistenten, der under deres uddannelse har været i praktik i kommunen.

### **Robusthedstjek af analyserne**

For at tjekke robustheden af analysens resultater i den binomiale logistiske regressionsmodel har vi også kørt analysen i en alternativ modelspecifikation. Her har vi anvendt en *machine learning*-algoritme kaldet "random forest"<sup>4</sup> til at undersøge, hvilke faktorer der har størst betydning for, om dimittenderne er ansat i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse. Den overordnede konklusion er, at resultaterne er robuste overfor de to modelspecifikationer, fordi modellen baseret på random forest-algoritmen også peger på alder, bopælskommune og dimittendår, som de mest betydningsfulde faktorer.

Den anvendte random forest-tilgang er en klassifikations-algoritme, som – med de rette modelspecifikationer – er en velegnet metode til at lære mønstre i datagrundlaget til at prædikere, om SOSU-assistenten er ansat i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse. Styrken ved at anvende denne tilgang som et robusthedstjek af analyseresultaterne fra den logistiske regressionsmodel er, at i stedet for at modellere sammenhænge i én økonometrisk model, genererer man en "skov" af separate modeller i form af beslutningstræer, som tilsammen kan give et billede af, hvilke faktorer der har størst betydning for ansættelse. Ved at generere flere og flere separate beslutningstræer til at forudsige dimittendernes efterfølgende ansættelse, træner man således den samlede model bedre og bedre til at kunne foretage denne forudsigelse. Biproduktet af at træne modellen til at foretage forudsigelser på de inkluderede forklarende variable er således, at man kan analysere, hvor betydningsfulde variablene er i denne forudsigelse.

<sup>4</sup> Breiman, L. (2001). *Random Forest*. *Machine Learning*, 45, 5–32, 2001

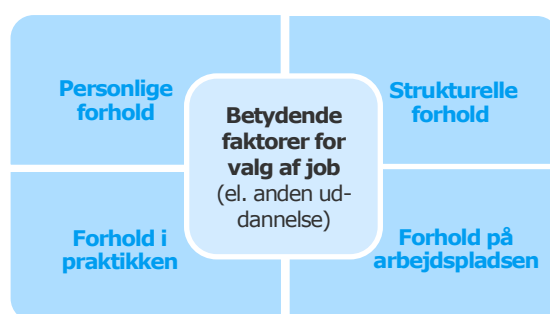
### 3.3 Hvad har betydning for SOSU-assistenters jobvalg

Sideløbende med den registerbaserede analyse er der foretaget dybdegående interviews med 16 SOSU-assistenters, som er uddannet i Københavns Kommune siden 2016, og som ikke er ansat i kommunen i dag (se afsnit 5.2 for mere om rekruttering af respondenter, interviewmetode og interviewpersonerne). Interviewpersonerne blev spurgt om, hvilke forhold, der har påvirket deres valg af job (eller uddannelse) efter assistentuddannelsen. Blandt de interviewede er:

- 5 personer, der arbejder i andre kommuner
- 5 personer, der arbejder i Region Hovedstaden
- 2 personer, der har private arbejdsgivere
- 3 personer, der er i uddannelse til sygeplejerske
- 1 person, der er jobsøgende efter sygdom.

I de efterfølgende afsnit præsenteres indsigter fra interviewene med fokus på forhold, der har påvirket deres overvejelser om og valg af arbejdsplads eller videre uddannelse. Relevante faktorer er grupperet ift. personlige forhold, forhold i praktikken, forhold på arbejdspladsen og strukturelle forhold.

Figur 3-7. Typer af forhold, som kan påvirke SOSU-assistenters valg af job eller videre uddannelse



#### Opmærksomhedspunkter om kategorisering af forhold og interviewpersoners perspektiver



Det bemærkes, at disse kategorier af forhold er **analytiske ift. hvorvidt og hvordan de kan være relevante for Københavns Kommune** (og evt. andre aktører, som kan påvirke disse forhold) i det fremadrettede arbejde med at tilrettelægge praktikker under SOSU-assistentuddannelsen og forhold på arbejdspladser i Københavns Kommune, såvel som evt. arbejde i relation til strukturelle forhold for SOSU-assistentfaget. Samtidig formodes Københavns Kommune (herunder Uddannelse København og kommunens lokale arbejdspladser) at have større muligheder for evt. at justere *forhold i praktikken* og *på arbejdspladsen*, end *personlige* eller *strukturelle forhold*. De sidstnævnte kategorier er dog noget, som kan være relevante i evt. justering af jobopslag og rekruttering, m.m.



Samtidig kan overvejelser, som her kategoriseres under samme type forhold, i virkeligheden være **opstået gennem forskellige oplevelser/sfærer for de enkelte interviewpersoner**. Fx er de overvejelser, som her beskrives ift. *forhold på arbejdspladsen* være forårsaget af oplevelser, forskellige interviewpersoner har haft i hhv. tidligere job som ufaglært eller SOSU-hjælper før uddannelsen, praktikforløb under uddannelsen, timelønnet under uddannelsen eller i (det første) job efter uddannelsen.

#### 3.3.1 Elevens personlige forhold

SOSU-assistenters jobvalg påvirkes bl.a. af deres personlige forhold. Disse kan inkludere deres egne præferencer om at arbejde med forskellige grupper af borgere, såvel som geografi og tidsbehov i forbindelse med familie eller andre forpligtelser.

Eksisterende undersøgelser peger på, at SOSU-assistenters jobvalg påvirkes bl.a. af egne interesser, geografisk afstand og ønsker til arbejdstid grundet fx familielivet. Ifølge Københavns Kommunes undersøgelse om SOSU-assistenters opfattelse af 'den gode arbejdsplads'<sup>5</sup> er der et antal assistenter, som anser psykiatrien som særligt attraktivt, bl.a. fordi patientgruppen er en anden end i hjemmeplejen og på plejehjem, samt at man som assistent i højere grad anvender sine tillærte kompetencer frem for at arbejde med samme opgaver som SOSU-hjælpere grundet opgavetilrettelse af helhedspleje. Dertil er der forskellige ønsker, som ofte leder til en præference for at arbejde i enten hjemmeplejen – fx ønsker om frihed, selvstændighed, at kunne være udendørs i løbet af arbejdsdagen – eller plejehjem – fx ønsker om en skemalagt hverdag eller mulighed for at bede om hjælp fra kollegaer. Hertil nævnes der, at mange søger job i nærheden af deres bopæl for at få mindre transporttid i hverdagen, samt at de fleste assistenter ønsker dagvagter. Flere oplever at SOSU-assistenter i dagvagt af større anvendelse af deres faglighed og læringsudbytte end ved ansættelse i aften- eller nattevagtsstilling.

I de kvalitative interviews fremgår det ligeledes tydeligt, at en række personlige forhold og præferencer har betydning for SOSU-assistenters jobvalg. Flere af tendenserne fra de eksisterende undersøgelser genfindes i de kvalitative data, der dog samtidig bidrager med nogle interessante nuancer, hvilket udbydes i de følgende afsnit.

### ***Praktiske og logistiske forhold i relation til privatlivet***

Størstedelen af de interviewede SOSU-assistenter giver udtryk for, at praktik og logistik i relation til deres privatliv spiller en afgørende rolle for deres jobvalg. Først og fremmest fortæller mange af de interviewede, at afstanden til arbejdspladsen og deraf transporttiden er en vigtig faktor for at få hverdagen til at hænge sammen, hvilket især er presserende for dem med hjemmeboende børn. Enkelte af de interviewede fremhæver ligeledes en økonomisk fordel ved en kortere afstand til jobbet, hvor de ikke nødvendigvis er afhængig af en bil eller offentlige transportmidler.

En anden central faktor i relation til SOSU-assistenternes jobvalg er arbejdstiderne, hvor der på tværs af interviews imidlertid er stor variation i, hvorvidt de foretrækker faste eller skiftende arbejdstider, hvilket ligeledes er tæt forbundet med deres privatliv. Blandt mange af de interviewede, særligt dem med hjemmeboende børn, er faste arbejdstider, gerne i dagtimerne, en høj prioritet, når de vælger job, mens natte- og weekendvagter kan være direkte årsag til fravalg af et job, fx i hospitalssektoren. Omvendt oplever andre, at skiftende og mere fleksible arbejdstider er attraktivt, især hvis de selv kan få indflydelse på tilrettelæggelsen af deres vagter og på den måde tilpasse vagterne til andre forpligtelser, fx anden beskæftigelse som selvstændig. Af samme årsag har enkelte af de interviewede præferencer for job hos et privat vikarbureau, hvor de selv kan kontrollere deres arbejdstider. Dertil kommer, at nogle af de interviewede SOSU-assistenter primært har præferencer for at arbejde på skæve tidspunkter, herunder aften, nat og weekend, grundet tillæg og dermed af økonomiske hensyn. Citaterne nedenfor eksemplificerer nogle af de ovennævnte pointer om, at praktik og logistik i relation til privatlivet har betydning for SOSU-assistenternes jobvalg.

<sup>5</sup> Den gode arbejdsplads: En analyse af næsten færdiguddannede social- og sundhedsassistenters ønsker til arbejdslivet, Københavns Kommune, 2018.

*"Jeg valgte ikke efter mit hjerte, men efter logistikken. Mit hjerte ligger i psykiatrien, men det er rigtig svært med skiftende arbejdstider, når man har børn."*

SOSU-assistent ansat på plejecenter i anden kommune

*"Indflydelse på vagterne giver mig en fleksibilitet til at arbejde som selvstændig fodplejer, så kan jeg tage de vagter, jeg vil, når jeg ikke har kunder. Jeg kan godt lide at være uafhængig."*

SOSU-assistent ansat i privat hjemmepleje



### **Personlige præferencer ift. opgaver, borgergrupper og hverdagen på arbejdspladsen**

På tværs af interviews giver flere SOSU-assistenten udtryk for, at deres jobvalg i høj grad afhænger af deres egne personlige interesser og præferencer i relation til opgavetyper, arbejdspladsens målgruppe såvel som de fysiske omgivelser og arbejdsmiljø. En gennemgående pointe på tværs af interviewene er, at SOSU-assistenten ønsker "at gøre en forskel for borgerne/patienterne", hvilket for størstedelen også er den drivende motivationsfaktor i deres arbejde. I forlængelse heraf fremhæver de, at det er vigtigt, at deres arbejdsopgaver primært er centreret om borgerne/patienterne frem for praktiske gøremål, såsom frokostenretning, medicindosering og rengøring. I deres valg af job har flere således fokus på, hvorvidt der på arbejdspladsen prioriteres tid til omsorg, relationsdannelse og aktiviteter med borgerne/patienterne. Af denne årsag tilvælger nogle fx psykiatrien, fordi de oplever, at der er mere tid til patienterne, mens andre tilvælger plejehjem frem for hjemmeplejen, hvor de oplever en udpræget minut-tyranni.

I interviewene fremkommer det, at SOSU-assistenten har forskellige personlige præferencer og behov, der fører til forskellige prioriteringer i relation til deres jobvalg. Flere af de interviewede giver udtryk for, at de trives bedst i hjemmeplejen, fordi der er en større grad af frihed og selvstændighed i opgaveløsningen, samtidig med at de kan få indflydelse på tilrettelæggelsen af opgaver på deres køreliste. Derudover sætter flere af de interviewede pris på at køre rundt til forskellige borgere, bl.a. fordi de får frisk luft og lidt motion mellem besøgene. Omvendt fortæller andre af de interviewede, at arbejdet på plejecentre er mere foreneligt med deres ønsker og behov, fx med en skemalagt hverdag, mindre fysisk udfordrende opgaver samt et tættere samarbejde og sparring med kollegaer, hvilket opleves som en tryghed. Endvidere er der enkelte tilfælde, hvor SOSU-assistenten har en personlig interesse, fx i psykiatrien, grundet et personligt kendskab til en psykisk syg person. Citaterne nedenfor illustrerer nogle af de nævnte pointer i relation til SOSU-assistentens personlige interesser og præferencer for job.

*"Deres livshistorier, de rørte mig. Deres psykiatriske problemstillinger stammer fra hele deres livsforløb. Jeg følte bare at jeg skulle arbejde der, jeg skulle gøre en forskel."*

SOSU-assistent ansat på psykiatrisk afdeling i Region Hovedstaden

*"Jeg vil arbejde i hjemmeplejen, hvor man er selvstændig, aktiv og kommer ud til borgerne. Man kan få indflydelse på tilrettelæggelsen af kørelisten, få lidt motion i hverdagen og frisk luft mellem besøgende. At være på plejecentre var aldrig noget for mig."*

SOSU-assistent under uddannelse til sygeplejerske



### **Faglig interesse og ønske om udvikling**

Mange af SOSU-assistenten fortæller i interviewene, at faglig interesse og mulighed for ansvar og for faglig udvikling er en betydende faktor, når de vælger job. Overordnet synes der generelt at være et ønske om ansvar og faglig udfordring i dagligdagens arbejde blandt de interviewede, hvor flere fx oplever at kunne få mere ansvar i dagvagter frem for aftenvagter, fordi de bl.a. kan være

forløbsansvarlige. Andre af de interviewede oplever generelt at få mere ansvar i hjemmeplejen sammenlignet med plejecentre, fordi de i hjemmeplejen primært er alene om at håndtere opgaver hos borgerne. Herudover fortæller nogle af SOSU-assistentene, at de har præference for variation i typen af opgaver og typen af patienter, hvorfor de fx foretrækker at arbejde på et hospital eller i psykiatrien.

Enkelte af de interviewede SOSU-assistenten udtrykker, at jo mere udfordrende og komplekse opgaverne er, jo mere motiverede er de for deres arbejde. Dette er ofte tæt forbundet med et ønske om dygtiggørelse og udvikling af egne kompetencer. Enkelte af de interviewede italesætter, at der ikke er mange udviklingsmuligheder for en SOSU-assistent, hvilket ofte ligeledes er årsagen til ønsket om at videreuddanne sig til sygeplejerske.

*"Jeg lærer mere og udvikler mig i hospitalssektoren. Jeg møder mennesker med forskellige sygdomme, jeg kan være med til behandlingsforløb, jeg kan samarbejde med flere fagligheder. Det er vigtigt, at der er mulighed for faglig udvikling."*

SOSU-assistent ansat på hospital i Region Hovedstaden

*"Jeg kan godt lide ansvaret på plejecentret, hvor vi har et forløbsansvar. Hvor det i hospitalsverdenen i højere grad ligger hos sygeplejerskerne. På plejecenteret er mine arbejdsopgaver betydningsfulde."*

SOSU-assistent ansat på plejecenter i anden kommune



### 3.3.2 Strukturelle forhold

For nogle SOSU-assistenten påvirkes ønskerne til og søgning af job af en række strukturelle forhold, som hverken de eller enkelte arbejdspladser kan ændre på. I de gennemførte interviews udtrykker nogle assistenter prioritering eller ønsker ift. normering af ansatte til borgere, løn og/eller andre goder samt arbejdspladsens størrelse. Disse uddybes nedenfor.

#### **Normering**

Flere af de interviewede nævner normering af personale til borgere som en faktor, som har betydning for deres valg af arbejdsplads. I deres udtalelser beskriver de, at normering er vigtig, fordi en bedre normering kan muliggøre en værdig behandling og bedre livskvalitet for borgerne, da det giver personalet bedre tid til både plejeopgaver og tid til at tale med borgerne.

De interviewede nævner flere overvejelser om normering og valg af arbejdsplads. Enkelte nævner, at de valgte at søge job i en eller flere andre kommuner pba. en formodning om, eller endda erfaringer med, forskelle mellem normeringer i andre kommuner vs. København. Desuden nævnte enkelte, at normeringen kan være bedre i psykiatri end i den primære sektor.

Hertil kan det nævnes, at enkelte af de interviewede overvejer at forlade faget helt, da de oplever, at normeringer er uholdbare i alle kommuner.

*"Jeg kender København nu, og **normeringen** er så dårlig – jeg var syg med stress. Og jeg havde hørt, at normeringen er bedre i Frederiksberg Kommune. Når folk er syge, de har brug for, at man sidder ned og snakker med dem."*

SOSU-assistent ansat i anden kommune





### Løn og andre goder

For flere af de interviewede SOSU-assistenten har overvejelser om løn været betydningsfulde i deres jobvalg. Enkelte nævner, at de foretrækker at arbejde i retspsykiatri frem for kommunen pga. lønforskelle. Dertil har løn været en betydningsfuld faktor for dem, der arbejder for private arbejdsgivere, herunder assistenter, der arbejder for private vikarbureauer samt en, der arbejder på et privat plejehjem. Desuden nævner en af de interviewede, at der siden jobsamtalen hos sin private arbejdsgiver har været udsigt til genforhandling af løn og lønstigning efter en bestemt ansættelsesperiode.

For enkelt af de interviewede har det også været betydningsfuldt, at der er visse goder, som tilbydes med ansættelse hos en privat arbejdsgiver, som ikke er til stede i offentlige stillinger. Det indebærer goder som fx en privat helbredsforsikring og et betalt fitnesskort. De samme personer nævner, at "små" ting som fx en julegave fra arbejdsgiveren som noget, der kan øge arbejdsglæden.

Det kan tilføjes, at nogle af de interviewede SOSU-assistenten nævner overvejelser om løn som drivende for deres ønske om at tage bestemte vagter eller få mulighed for faglig opkvalificering og efteruddannelse på deres (offentlige) arbejdsplads.

*"Nu på min arbejdsplads får jeg som **startløn** 3.000 mere end startlønnen, da jeg kom tilbage [til kommunen] som assistent. Mulighed for lønstigning og/eller udvikling: Og de har lovet, at jeg kan have en samtale efter 2 års ansættelse til lønsamtale, hvis jeg stadig er glad. Og der kan jeg **forhandle**. Det kan man også det andet sted, men får ikke så meget ud af det."*

SOSU-assistent ansat på privat plejecenter



### Arbejdspladsens størrelse

Endvidere nævner enkelte af de interviewede SOSU-assistenten, at det har haft betydning for dem at søge job på en mindre arbejdsplads, hvor der ikke er "langt til ledelsen". Desuden er der enkelte, der nævner, at de har søgt væk fra Københavns Kommune, bl.a. fordi de havde oplevet en uklar ledelsesstruktur og beslutningsansvar på en større arbejdsplads i kommunen.

*"Det havde en betydning, **hvor stor organisationen** var – ikke så meget da jeg søgte, men da jeg skulle vælge, hvor jeg sagde ja. Da var det vigtigt, at det var et lille sted. Og havde en idé om, at Tårnby var mere overskuelig en københavnsk supertanker ... [hvor der er] langt til ledelsen og dem, der skulle træffe beslutningerne. Det har ikke altid været klart, hvem der skulle træffe beslutningerne. Nogle gange har jeg følt mig som en kasterbold, og så ender det med, at der ikke træffes nogle beslutninger."*

SOSU-assistent ansat i anden kommune



### 3.3.3 Forhold i praktiken

Elevernes overvejelser om og præferencer i forhold til en kommende arbejdsplads påvirkes også af deres oplevelser som elever på uddannelsens forskellige praktikforløb.

Tidligere undersøgelser indikerer, at flere forhold på praktiksteder kan være betydningsfulde for elevers lyst til at søge job i kommunen. Ifølge Københavns Kommunes evaluering af SOSU-assistentelevers praktikforløb<sup>6</sup> påvirkes SOSU-assistentelevers lyst til ansættelse i kommunen bl.a. af, hvorvidt de oplever, at vejlederen er til stede gennem forløbet, og at der er et konstruktivt samarbejde med vejlederen. Samme evaluering finder, at elevers lyst til efterfølgende ansættelse på

<sup>6</sup> Notat om undersøgelse af praktikevaluering 2019, Uddannelse og Arbejdsmiljø, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, Københavns Kommune, 4. juni 2020.

praktikstedet falder, jo længere de kommer i uddannelsen. Elevers tilfredshed med praktikforløb afhænger bl.a. af, hvordan forløbets begyndelse tilrettelægges – fx hvorvidt der afholdes forventnings samtale og introduktionsforløb – såvel som hvorvidt vejlederen er tilgængelig gennem forløbet, og om der er mulighed for og tid til at lære og fordybe sig.

Af de kvalitative interviews giver SOSU-assistenterne ligeledes udtryk for, at flere forhold under et praktikforløb har stor betydning for deres oplevelse af arbejdspladsen og dermed for lysten til efterfølgende ansættelse. Flere af pointerne fra de tidligere undersøgelser bekræftes og nuanceres i interviewene, samtidig med at nye faktorer med betydning for praktikforløbet fremhæves. Dette uddybes i de følgende afsnit.

### **Struktureret praktikforløb med systematisk vejledning og opfølgning**

På tværs af interviewene giver SOSU-assistenterne udtryk for, at struktur og planlægning i praktikforløbet generelt set har stor betydning for oplevelsen af det enkelte forløb, og dermed for opfattelsen af arbejdspladsen og lysten til efterfølgende ansættelse. Flere af SOSU-assistenterne fortæller, at en god modtagelse af og introduktion til personalegruppen såvel som til opgaverne i praktikken er vigtig, når man starter som elev. Derudover fremhæver mange af de interviewede, at grundig planlægning og tilrettelæggelse af forløbet med afsæt i et læringsmæssigt sigte er et godt udgangspunkt for et vellykket praktikforløb. SOSU-assistenterne giver således udtryk for, at struktur og systematik hele vejen igennem forløbet er nøglen til et udbytterigt og succesrigt praktikforløb, hvilket har stor indflydelse på ønsket om efterfølgende ansættelse.

Herudover fortæller størstedelen af de interviewede, at praktikvejlederen spiller en betydelig og nærmest altafgørende rolle for et praktikforløb og oplevelsen deraf. Der er imidlertid stor variation i SOSU-assistenternes oplevelser af vejledningen i deres forskellige praktikforløb, hvor flere har haft meget positive oplevelser, mens en del også har oplevet en utilstrækkelig og ikkeeksisterende vejledning. Ifølge de interviewede er de positive oplevelser ofte kendetegnet ved, at vejlederen har tilrettelagt praktikken ud fra en klar elevplan med udgangspunkt i læringsmålene og den enkelte elev. Derudover har vejlederen på egen hånd taget initiativ til løbende opfølgning og dialog med eleven, og på den måde fungeret som sparringspartner. SOSU-assistenterne fortæller, at den gode relation til og støtte fra vejlederen giver motivation og højner lysten til ansættelse efter endt uddannelse. Omvendt fortæller de interviewede, at en mangelfuld vejledning kan virke afskrækkende og ikke ligefrem indbyder til et fremtidigt samarbejde.

*“Det er vigtigt, at de modtager en godt, så man ved, at de gerne vil en. Og det er godt, når man ved, at ens praktikforløb bliver planlagt, så man ikke skal henvende sig og gøre det hele selv.”*

SOSU-assistent under uddannelse til sygeplejerske

*“Jeg havde en god praktikvejleder, der tog udgangspunkt i mig som individ. Jeg var ikke bare en elev. Hun tilrettelagde sin vejledning, så den præcis matchede mig og det, jeg blev motiveret af.”*

SOSU-assistent under uddannelse til sygeplejerske



### **Opgavetyper og ansvar med plads til læring og refleksion**

Udover vejlederens vigtige rolle fremhæver de interviewede SOSU-assistent, at typen af opgaver og mængden af ansvar har indflydelse på, hvordan de oplever praktikken og arbejdspladsen. Flere af de interviewede fortæller, at de oplever det positivt, når praktikstederne stiller krav til eleverne, i et realistisk omfang, samt tildeler eleverne ansvarsfulde opgaver frem for ”slaveopgaver”, som fx opvask og afrydning fra måltider. Dette giver ifølge flere af SOSU-assistenterne udtryk for, at eleverne opfattes som selvstændige og kompetente, med brugbare kvalifikationer og ikke blot som en

gratis arbejdskraft. Generelt italesætter de interviewede, at respekt for elevens kompetencer såvel som faglighed på den enkelte arbejdsplads har indflydelse på deres indtryk af arbejdspladsen og dermed deres senere jobvalg.

I forlængelse af ovenstående fremhæver nogle af SOSU-assistenterne, at uddelegeret ansvar og varetagelse af udfordrende opgaver i højere grad fremmer elevens læring i praktikforløbet. Hertil italesætter flere af de interviewede, at netop rum til uddannelse og læring vægtes højt i deres vurdering og oplevelse af deres forskellige praktikforløb gennem uddannelsen. Af samme årsag er det vigtigt, at arbejdspladsen anser praktikforløb som en læringsbane, med plads til læring i praksis, mens der samtidig prioriteres tid til refleksion og læsning. Flere af SOSU-assistenterne fremhæver, at arbejdspladser, der har fokus på læring og reel giver mulighed for udvikling af elevens faglige kompetencer i praktikforløbet, huskes i deres fremtidige jobsøgning.

*"Der skal være plads til, at man kan hive fat i sin vejleder, og at der er accept af, at det er et uddannelsesrum."*

SOSU-assistent ansat på plejecenter i anden kommune

*"De gav mig plads til at være elev. Jeg skulle ikke stå og lave frokost, opvask etc. De satte læring meget højt. Vi arbejder 37 timer, når vi er i praktik, plus opgaver til fremlæggelser. Så vi fik tid til at læse, forberede, reflektere."*

Ledig og jobsøgende SOSU-assistent



### **Integration på arbejdspladsen og i personalegruppen**

På tværs af interviews fortæller SOSU-assistenterne, at der er stor forskel på, hvordan og hvor meget de som elever blev inddraget i arbejdsdagens rutiner, fx tavlemøder, samt hvorvidt de blev betragtet som en del af personalegruppen. Flere af SOSU-assistenterne fremhæver, at det er utrolig vigtigt, at eleven involveres på lige fod med det resterende personale, dels for at føle sig anerkendt som elev og dels for at føle sig som en del af arbejdspladsen i praktikforløbet. Generelt peger flere af de interviewede på, at relationer til kolleger og ledelse som elev ofte er præget af hierarki og manglende respekt – og langt fra opleves som ligeværdige. Enkelte oplever, at der særligt i praktikforløb på hospitaler har manglet anerkendelse af SOSU-elevens faglighed, hvor nogle har følt sig nedgraderet sammenlignet med sygeplejerskestuderende. Af denne årsag har nogle elever udelukket hospitalssektoren som potentiel fremtidig arbejdsplads.

Herudover peger de interviewede på, at inddragelse af eleven har stor betydning for læringsudbyttet af praktikken, eftersom sidemandsoplæring og videndeling er vigtig i relation til udbyttet. Her italesætter flere, at personalet især spiller en afgørende rolle ift. at inddrage eleven i deres arbejde, hvilket langt fra er en prioritet for alle. Samtidig fortæller flere af SOSU-assistenterne, at det interne arbejdsmiljø og sammenhold i personalegruppen vægtes højt i deres vurdering af arbejdspladsen og lysten til ansættelse efter endt uddannelse. Her har særligt stemningen og tonen personalet imellem stor indflydelse på, hvorvidt arbejdspladsen vurderes at være attraktiv i fremtiden. Samarbejdsvanskeligheder og dårlig kommunikation indbyrdes i personalegruppen er ikke ligefrem tiltrækkende, mens en optimistisk stemning og godt fællesskab indbyrdes til et fremtidigt samarbejde.

*"Det er vigtigt at føle sig som en på holdet – at man føler sig vigtig sammen med de andre og fx bliver spurgt om råd: 'Hvordan skal vi takle det her?' Godt at give plads til at lytte til eleverne."*

SOSU-assistent privatansat i socialpsykiatrien

*"Jeg sætter virkelig stor pris på de arbejdspladser, der har rum til eleverne – så de kan være en del af arbejdspladsen i den tid, de er der – og at man ikke kun er sådan en irriterende elev."*

SOSU-assistent under uddannelse til sygeplejerske



### 3.3.4 Forhold på arbejdspladsen

SOSU-assistenters jobpræferencer påvirkes også af forskellige forhold på arbejdspladsen.

Den førnævnte praktikevaluering fra Københavns Kommune (2019) finder fx, at SOSU-assistent-elevens lyst til at søge job på en arbejdsplads, hvor de har været i praktik, afhænger bl.a. af, om eleven oplever et godt arbejdsmiljø på praktikstedet. Ifølge undersøgelsen vurderer elever praktiksteders arbejdsmiljø i høj grad på, hvorvidt arbejdspladsen byder på positivt og tværfagligt kollegaskab. Københavns Kommunes undersøgelse om SOSU-assistenters opfattelse af 'den gode arbejdsplads'<sup>7</sup> beskriver nærmere, hvad der kan underbygge dette. Undersøgelsen finder, at assistenter ønsker arbejdspladser, der byder på:

- Et fagligt miljø, der bl.a. sikrer borgerne en ordentlig behandling, og giver den enkelte assistent mulighed for faglig udvikling, varierede arbejdsopgaver (som adskiller sig fra hjælper-opgaver)
- Et arbejdsmiljø, der byder på ordentlighed og respekt, hvor der 'løftes i flok' og opsøges hjælp mellem kollegaer, og hvor der er god stemning og konstruktivt samarbejde på tværs af faggrupper og niveauer.
- En ledelse, der er synlig, lyttende, inddragende og retfærdig, og som hjælper til 'på gulvet', når der brug for det.

De interviewede SOSU-assistenters overvejelser om, hvad de prioriterer i valg af arbejdsplads, inkluderer de ovennævnte punkter, samt yderligere aspekter, som har betydning for deres lyst til at søge ansættelse. Disse overvejelser kan grupperes i fem kategorier:

- Arbejdsmiljø, herunder samarbejde og kollegaskab
- Ledelse
- Flexibilitet ift. vagter
- Efteruddannelse, opkvalificering og faglig udvikling
- Ordentlige forhold til borgere og ansatte.

#### **Arbejdsmiljø, herunder samarbejde og kollegaskab**

Blandt de interviewede SOSU-assistenter er der et flertal, der nævner faktorer ifm. et positivt arbejdsmiljø som betydningsfulde for deres jobvalg. Deres udtalelser viser, at disse overvejelser er baseret på erfaringer, som de interviewede har fået i praktikken under assistentuddannelsen, som tidligere SOSU-hjælpere, som timelønnede under/efter uddannelsen og/eller som fastansatte i det første job umiddelbart efter de var færdiguddannede.

De interviewede nævner flere aspekter af arbejdsmiljø, som har været vigtige for deres overvejelser og valg af arbejdsplads. Flere af de interviewede SOSU-assistenter fortæller, at de har ønsket en positiv kollegial stemning, hvor man ikke bagtaler hinanden og lederen, og hvor man ikke oplever konflikt. Det rejses både ift. gode relationer mellem kollegaer og ift. hvordan det påvirker selve

<sup>7</sup> Den gode arbejdsplads: en analyse af næsten færdiguddannede social- og sundhedsassistenters ønsker til arbejdslivet, Københavns Kommune, 2018.

arbejdet. Der rejses særligt overvejelser om konstruktiv kommunikation mellem kollegaer, og her nævner enkelte specifikt, at de særligt har oplevet mangel på effektiv og positiv kommunikation fra kollegaer, som har været længe i faget. Dertil nævner flere, at det er vigtigt for dem at opleve samarbejde og hjælp mellem kollegaer, hvor man fx støtter hinanden i løsning af opgaver. I den forbindelse nævner nogle af disse, at det har gjort indtryk under praktikforløb, når andre medarbejdere end praktikvejledere og den uddannelsesansvarlige har inkluderet dem i fællesskabet.

Flere nævner desuden, at de ønsker en arbejdsplads, hvor kollegaer ikke behandler hinanden hierarkisk, men udviser respekt og behandler hinanden med lighed, også på tværs af anciennitet og faggrupper. Dette nævnes af flere ifm. deres oplevelser i praktikforløb – enten i forhold til steder, hvor de har oplevet udpræget hierarki og mangel på respekt fra de ansatte, eller hvor de modsat har oplevet et arbejdsmiljø med samarbejde og respekt på tværs, fx mellem sygeplejersker og SOSU-assistenten.

*“Det er mange SOSU-assistenten, der ikke har en anden uddannelse og har været det i mange år. Mange af dem er ikke gode til at samarbejde, det skaber dårligt miljø – de har ikke stor viden. Det er problematisk. Det er mange misforståelser i kommunikationen. Det er en af grundene til at mange holder op og ikke gennemfører uddannelse... det skal der gøres op med.”*

SOSU-assistent ansat i psykiatrisk hospitalsafdeling i Region Hovedstaden



### **Ledelse**

Dertil fortæller flere af de interviewede SOSU-assistenten, at god ledelse er afgørende for at gøre en arbejdsplads attraktiv. De interviewede beskriver forskellige aspekter af ledelse, som kan være vigtige, igen baseret på oplevelser fra praktikforløb eller job af det, de opfatter som enten god eller dårlig ledelse.

Først beskrives en god leder som en, der udviser empati og lytter til de ansatte, og som forstår, at oplevelser og forudsætninger kan være forskellige. Her fortæller enkelte om oplevelser, hvor de selv eller kollegaer er blevet sygemeldt med stress, uden at opleve forståelse fra ledelsen. Der udtrykkes et ønske om, at ledere yder mere supervision og muligvis arrangerer træning ift. håndtering af psykisk pres ifm. situationer, som kan opstå på jobbet med borgere, pårørende eller det generelle arbejdspress.

Dertil nævner nogle af de interviewede, at de aktivt har ledt efter jobs hvor der er 'styr på tingene', og hvor det 'ikke sejler' både ift. ressourcestyring og arbejdsmiljø.

*“Man skal sørge for at få en uddannelse for mellemliderne. Der mangler... at de har en forståelse for, at alle oplever den samme historie forskelligt. Man skal kunne sætte sig ned og reflektere over mulige misforståelser, og nogle helt basale ting om kommunikation. Og lade være med at ansætte en leder, der ikke har empati. Ellers må de lære noget om empati. Der er ikke nogen, der er ens. Jeg er nødt til at reflektere over borgere og hele deres situation, og ledere skal kunne det samme. Og det, at man kan sætte sig ned og hjælpe, hvis der er en, der er i tvivl.”*

SOSU-assistent ansat i somatisk hospitalsafdeling i Region Hovedstaden



### **Fleksibilitet ift. vagter**

Nogle af de interviewede SOSU-assistenten fortæller, at de aktivt har søgt til arbejdspladser, som tilbyder en sammensætning af vagter, som de foretrækker af personlige årsager eller føler, de fungerer bedre med. For disse SOSU-assistenten er overvejelser om vagter en af de vigtigste årsager til, at de ikke har søgt, eller har skiftet væk fra, job i Københavns Kommune.

Her er der særligt nævnt antallet af weekendvagter, som skal tages hver måned, hvor nogle påpeger mere fordelagtige tilbud i andre kommuner, end de tror, de kan få i Københavns Kommune. Dertil er der enkelte af de interviewede, som har ønsket at arbejde kun om aften/nat, og ikke en kombination. Vedkommende tror, at det ikke vil være muligt i Københavns Kommune.

Det noteres her, at ønsker om bestemte typer/ kombination af vagter interagerer for nogle assistenter med ønsker om faglig udvikling eller løn.

*"I Københavns Kommune kan man ikke få 7/7 mere – men jeg har prøvet flere andre rul, og man bliver en zombie, hvis man skal som i København arbejde dag/nat og dag/nat. Jeg arbejder syv nat på arbejde og så syv dage fri, og har aldrig haft det bedre."*

SOSU-assistent ansat på privat plejecenter (tidl. ansat på plejehjem i Københavns Kommune)

*"Da jeg skiftede job, havde det også betydning, at jeg kunne arbejde hver 4. weekend, i stedet for hver 3. som i København."*

SOSU-assistent ansat på et plejecenter i Frederiksberg Kommune (tidl. ansat i Københavns Kommune)



### **Efteruddannelse, opkvalificering og faglig udvikling**

Mange af de interviewede assistenter har fortalt, at muligheder for faglig udvikling i en eller anden form er vigtige for at gøre en arbejdsplads attraktiv for dem. Flere nævner opkvalificering gennem kurser og efteruddannelse som vigtig. For nogle er det primært fordi, det kan sikre, at deres faglighed vil videreudvikles under ansættelse. For nogle er det desuden interessant, for det kan give adgang til ansvar og arbejdsopgaver, som giver mulighed for lønforhøjelser. Her kan det nævnes, at der er blandt de interviewede, er nogle, som specifikt nævner, at de anser Københavns Kommune som et sted, hvor der er gode udsigter til faglig opkvalificering.

Dertil er der flere blandt de interviewede, der udtrykker, at de har ønsket muligheder for faglig opkvalificering gennem arbejdspladsens daglige drift. Der er her tale om et ønske om arbejdsopgaver, der (også) inkluderer ansvar og færdigheder, som ikke kan foretages af SOSU-hjælper, men som giver mulighed for at mn som SOSU-assistenten kan "bruge vores faglighed". For nogle indebærer det også, at de daglige arbejdsopgaver er varierede. Som nævnt i afsnit 3.3.1 ovenfor har ønsket om udvikling og variation i arbejdsopgaver været med til at motivere nogle af de interviewede til at søge job i fx somatiske hospitalsafdelinger frem for den primære sektor. Det noteres desuden, at ønsket om faglig udvikling har været særligt betydningsfuldt for de interviewede, som nu læser til sygeplejerske, da de traf valget om at læse videre.

*"Det betyder rigtig meget, om man kan komme på kurser og uddannelser og blive tilbudt det. Det gør en arbejdsplads rigtig attraktivt. Hvor mange kurser kan man få, hvor mange ekstra kompetencer kan man tilegne sig, og hvor meget ansvar kan man få? Hvor tæt kan man komme på at arbejde sammen med sygeplejersker, eller bliver man nærmere en SOSU-hjælper?"*

SOSU-assistent ansat i hjemmeplejen i en anden kommune

*"Jeg besluttede at skifte til Frederiksberg, fordi jeg i København lavede det samme som jeg gjorde som SOSU-hjælper – så ville jeg noget andet. Da jeg kom tilbage til mit gamle job [efter uddannelsen] fik jeg nogle af de samme borgere tilbage igen, og det var rent hjælper, der var ikke noget sygeplejefagligt/medicinsk."*

SOSU-assistent ansat i hjemmeplejen i en anden kommune

*"Nu arbejder jeg måske i et år, og så har jeg planer om at søge ind som sygeplejerske. Man kan udvikle sig meget mere som sygeplejerske. Der er ikke så mange udviklingsmuligheder som SOSU-assistent."*

SOSU-assistent ansat i en psykiatrisk hospitalsafdeling i Region Hovedstaden

”

### **Ordentlige forhold til borgere og ansatte**

Flere af de interviewede personer har lagt vægt på, at de anser det som meget vigtigt, at en arbejdsplads tilbyder ordentlige forhold til både borgere og ansatte. Det udtrykkes oftest ift. tid per patient og de ansattes travlhed, hvilket også adresseres ovenfor (se under 'Normering' i afsnit 3.3.2 om strukturelle forhold). Enkelte af de interviewede rejser det desuden i relation til efterlevelse af krav om fx dokumentation og patientsikkerhed i den daglige drift. Enkelte af de interviewede nævner fx, at de aktivt har søgt væk fra arbejdspladser, hvor de oplevede, at der handles i strid med reglerne, for eksempel ifm. afrapportering af fejl med medicin, mangel på overholdelse af overenskomstretlige forhold og lignende.

*"Da jeg kom tilbage til min gamle arbejdsplads som assistent, fandt jeg ud af, at alle de ting, jeg havde lært – alle lovgivninger osv., de blev brudt. Så hvis man ville følge reglerne, fik man ikke lov til det. Chefen skrev ikke fejl ned, som blev lavet med medicinen, fordi det ville ramme dem. Så fiksede hun det og tog fra andres medicin, og ting imod lovgivning. Og jeg ville ikke bruge mit liv på at diskutere med en, som havde sin egne regler."*

SOSU-assistent ansat på privat plejecenter (tidl. ansat på plejehjem i Københavns Kommune)

”

### **3.4 SOSU-assistenters jobsøgning: Timing, strategi og ønsker**

Udover at dele oplevelser om hvilke faktorer, der har haft betydning for jobvalg, er SOSU-assistenterne interviewet om hvornår og hvordan, de har søgt og fået job. I boksen nedenfor præsenteres fund fra interviewene på:

- Hvornår eleverne ved, hvilken type arbejdsplads, de vil arbejde på,
- Hvornår eleverne begynder at søge jobs, og hvor lang tid, det tager at blive tilbudt ansættelse,
- Hvordan de søger job,
- Hvad de leder efter, når de søger job.

## SOSU-assistenters jobsøgning: Målretning, timing, strategi og ønsker



### **Målretning: Hvornår ved de, hvad de vil?**

De gennemførte interviews viser, at SOSU-assistenters **varierer meget** i hvornår, de har en klar idé om hvilken type arbejdsplads, de vil arbejde på som assistenter. De interviewede assistenter kan grupperes i fire grupper ift. deres oplevelser som:

- Elever, der planlægger at **vende tilbage til en tidligere arbejdsplads**, hvorfra de har haft orlov under uddannelsen. Flere af de interviewede i denne gruppe valgte at sige op kort efter tilbagekomsten som assistent (typisk efter 2-3 måneder), til fordel for en arbejdsplads med andre forhold, ledelse eller til et andet felt, de har opdaget interesse for under uddannelsen.
- Elever, der **allerede ved uddannelsesstart** ved, hvad de vil. Det er især tilfældet for nogle af dem, der tidligere har arbejdet i den primære sektor som ufaglærte eller SOSU-hjælper, samt for enkelte, der i forvejen havde særlig interesse for et felt (fx psykiatri).
- Elever, der **finder retning under uddannelsen**. Det er især tilfældet for dem, der søger job på hospital, dog ses det også blandt nogle, der arbejder på plejecenter.
- Nyuddannede assistenter, der har **flere job i den første periode** efter endt uddannelse. Nogle af disse har ved uddannelsesafslutning et ønske om at arbejde i psykiatrien men føler, de skal få anden erfaring først, eller vælger den primære sektor i første omgang for at få faste vagter.



### **Timing: Hvornår søger de, og hvor lang tid tager det at opnå ansættelse?**

Med undtagelse af dem, der vender tilbage til en 'gammel' arbejdsplads efter orlov, **er langt de fleste begyndt at søge job lige ved eller efter** endt uddannelse. **Ansættelse tilbydes som regel hurtigt** (fra to dage til to uger efter ansøgning). Flere af de interviewede fortæller, at de først har søgt job ved afslutning af uddannelsen, fordi de oplever, at der generelt er mange job at få, og at det er nemt at få jobtilbud på kort tid.



### **Strategi: Hvordan søger de?**

De interviewede har haft forskellige jobsøgningsstrategier og brugt forskellige tilgange. Blandt dem er der assistenter, der har:

- Søgt **opslåede stillinger fundet på nettet** gennem *Jobindex*, *jobnet.dk* eller kommuners eller andre arbejdspladsers hjemmesider
- Ansøgt **efter jobopslag anbefalet af deres personlige og professionelle netværk**, inkl. stillinger på arbejdspladser, hvor de tidligere har arbejdet som timelønnet.
- Søgt **uopfordret** til arbejdspladser, som de er blevet opmærksomme på gennem deres netværk eller til arbejdspladser, som de tidligere har været på som timelønnet eller praktikanter, eller som ligger tæt på deres bopæl.

De fleste af de interviewede har **kun søgt ét eller få jobs**. Mange søger ansættelse først som vikar, og er derefter blevet tilbudt fastansættelse.





### **Ønsker: Hvad søger de?**

De interviewede SOSU-assistenters fortællinger om hvad de selv har lagt vægt på i jobsøgning, tegner et billede af en faggruppe, som har varierende ønsker. De interviewede peger på følgende egenskaber på arbejdspladser, som har haft betydning for (enkelte eller flere af) dem, da de søgte job:

- ✓ **Mulighed for udvikling og/eller efteruddannelse.** For nogle har det været vigtigt, at der er udsigt til at få særlige opgaver på sigt.
- ✓ At ens **kompetencer som assistent kan komme i spil**, og at man kan forvente at få ansvar (på sigt). Her nævner enkelte, at de målrettet har søgt væk fra arbejdspladser, der bruger ord som "helhedspleje", da de ikke vil bruge meget tid på det, de betragter som "hjælperopgaver."
- ✓ **Mulighed for bestemte typer vagter.** Flere nævner muligheden for at reducere antallet af weekendvagter som vigtig. Dertil er der enkelte, der har ønsket en bestemt type vagtplan (fx nattevagter på "7//7-ordning"), eller øget fleksibilitet til at skifte antallet af vagter.
- ✓ En **mindre organisation**, hvor der er mindre afstand til beslutningstagere.
- ✓ En **beskrivelse af personalegruppen**. Her er der flere, der ønsker en velfungerende gruppe med godt kollegaskab og konstruktivt samarbejde. Enkelte påpeger, at det at se en beskrivelse af personalet viser, at lederen har overskud og går op i hvem personalet er og i arbejdsmiljøet.
- ✓ At opslag og/eller beskrivelser af arbejdspladsen udtrykker **en mission om at give borgere et meningsfuldt liv**.
- ✓ Mulighed for at få **mere i løn**. For dem, der har søgt i det private har der været tale om at få højere løn ved ansættelse, mens andre har ledt efter steder, hvor der er klar udsigt til udviklingsmuligheder, der kan bane vejen til en lønforhøjelse.

## 4. ANBEFALINGER

Ud fra analysens fund og centrale konklusioner præsenteres her 7 anbefalinger til, hvordan man kan styrke Københavns Kommunes mulighed for at rekruttere SOSU-assistenten, således at de efter endt uddannelse får lyst til at arbejde i netop Københavns Kommune. Anbefalingerne præsenteres ud fra en struktur som tager afsæt i hvem, der er hovedaktør og kan være ansvarlig ift. arbejdet med den pågældende anbefaling.

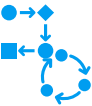
Først præsenteres anbefalinger som knytter sig til selve praktikken og indeholder alle elementer som analysefundende indikerer, vil kunne styrke elevernes lyst til at søge job i kommunen efter endt uddannelse. Det kobler sig således direkte til elevens praktikoplevelser.

Dernæst præsenteres anbefalinger som knytter sig til Københavns Kommune som ansættende arbejdsgiver og det enkelte ansættelsessted, hvor der peges på initiativer og aktiviteter, der vil kunne styrke kommunens rekrutteringsevne, og etableringen af endnu mere attraktive arbejdspladser.

Tværgående for alle anbefalinger er, at de relaterer sig til, hvordan praksis kan styrkes med henblik på at øge sandsynligheden for, at SOSU-assistenteleverne efter endt uddannelse vil få lyst til at søge ansættelse i Københavns Kommune generelt og på det enkelte praktiksted specifikt. Anbefalinger vil også have andre kvalitative effekter – fx i forhold til kvaliteten og dermed læringsudbyttet af praktikforløbet, for muligheden for at tiltrække andre SOSU-assistenten i forbindelse med rekruttering eller en generel forbedring af arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads.

Rammesættende for anbefalingerne er en pointering af ledelsens betydning for at drive og udvikle attraktive praktikforløb og arbejdspladser. Uden en ledelsesmæssige bevågenhed og et fokus, hvor uddannelse og praktikvejledning også er en del af kerneopgaven, vil mange enkeltstående forbedringsinitiativer ikke kunne realisere deres potentialer. En første indledende og rammesættende anbefaling er således, at fortsætte ledelsesmæssig fokus og prioritering af gode læringsrige praktikforløb for den enkelte SOSU-assistentelev og på den enkelte arbejdsplads.

Endelig henledes opmærksomheden på, at analysens anbefalinger kan læses og ses i forlængelse af *”Strategi for grunduddannelser i Københavns Kommune 2017 – 2020”* og dennes handleplans to første indsatsområder, nemlig 1) Styrket praktikvejledning med kompetente praktikvejledere, og 2) Dynamiske læringsmiljøer på arbejdspladserne.

Anbefalinger knyttet til praktikken	
Anbefaling 1	Den praktisk tilrettelæggelse af praktikforløbet
Formål	Anbefalingens formål er at sikre at alle SOSU-elever oplever og erfarer et systematisk tilrettelagt praktikforløb, med en tydelig rød tråd og fokus på læring for den enkelte.
	Elevernes skal kunne få øje på vejledningens systematik og struktur, ligesom de skal opleve at der er oprettet elevplaner og at disse giver en klar plan for praktikken og tydelighed om de forskellige færdigheder eleven skal tilegne sig i praktikforløbet.
Indhold	Praktikforløbenes tilrettelæggelse og gennemførelse er Københavns Kommunes direkte mulighed for at vise eleverne, hvilke typer arbejdspladser der er i kommunen. Det er således kommunens ’ansigt udadtil’ overfor eleverne, og det er her eleverne danner sig deres indtryk af den enkelte enhed, organisation og

branche. Et parameter for om de tidligere SOSU-elever har lyst til at søge job et sted, er oplevelsen af om der på arbejdspladsen er styr på alle grundlæggende forhold, om der er struktur og systematikker, der understøtter arbejdet på arbejdspladsen.

Det første eleverne møder er elevplaner og vejledning i praktikforløbet. Der er stor variation i elevernes oplevelser af hvordan praksis er.

De fleste steder er der etableret en tydelig vejledningssystematik og struktur, ligesom, der arbejdes med elevplaner. Der hvor dette ikke er tilfældet er dette naturligvis første sted at få dette på plads.

Derfra handler det om at sikre formidling og kommunikation heraf således at alle elever oplever systematikken og strukturen i vejledningen som tydeligt sikrer en rød tråd fra elevplanen, modtagelsen af eleven i praktikken, opfølgning, og kontinuitet og løbende justeringer ift. elevens læring.

Konkrete værktøjer til implementering og formidling er systematik kan findes i tænkning og løbende forbedringer og tilrettelæggelse ud fra en PDCA-tænkning. Her tilrettelægges praktikforløbene i cirkulære processer i følgende steps der gentages igennem forløbet:

1. Planlægning af konkrete handlinger i relation til læringsmål
2. Do – gennemførelse, hvor de konkrete aktiviteter og handlinger gennemføres
3. Check – hvor der reflekteres over de gennemførte handlinger og om de fører eleven tættere på læringsmålene
4. Act – som er justering af handlinger ud fra læring og erfaringer fra gennemførelse og refleksion.

I tilrettelæggelse af praktikforløbene ud fra en cirkulær PDCA-tænkning, vil løbende tjek-ins med eleven ifht. elevplanens læringsmål og praktikkens tilrettelæggelse kunne styrke elevens oplevelse af den tydelige struktur i praktikken og vejledningssystematik.

## Anbefaling 2 Robuste elever

Formål



Formålet med denne anbefaling er at understøtte at eleverne, ud over den faglige ballast, der skal til for at kunne virke i jobbet som SOSU-assistent, også har den personlige robusthed og styrke SOSU-assistentjobbet kalder på.

Ved i praktikken også at sætte spot på at understøtte elevens personlige udvikling og 'personligt at blive klar' til den praksis de skal arbejde i, styrkes elevernes lyst til at arbejde i den virkelighed der er på de københavnske arbejdspladser i Hjemmeplejen, Plejecentre og sociale tilbud.

Indhold

Arbejdet med at understøtte den enkelte elevs personlige udvikling kan der arbejdes med både før, under og efter praktikken.

### *Før praktikstart*

At udvikle og understøtte elevernes robusthed kan starte allerede forud for den egentlige praktikforløb. Et greb kan være, at der forud for praktikstart etableres en opstart, der forbereder eleven forud for praktikforløbet, som kan reducere det praksischoke nogle elever oplever. Det kan være en fælles seance med præsentation af nogle af de forhold eleven kan møde i praktikken samt en præsentation af organisatoriske tilbud, og personlige redskaber som kan anvendes, når

og hvis oplevelser i praktikken udfordre SOSU-assistentelevens trivsel og udvikling.

#### *Under praktikforløbet*

Som en integreret del af praktikken, kan der systematisk sættes spot på redskaber til, hvordan den enkelte kan passe på sig selv, både hvad angår travlhed og store arbejdsmængder, såvel som mere psykiske problemstillinger, hvor der er borgerhændelser eller situationer, der er særligt psykisk belastende. Disse personlige redskaber suppleres af understøttende organisatoriske rammer.

Elever er som medarbejdere ganske forskellige. Der vil være forskelle i, hvad der opleves som høj belastning og udfordrende, ligesom elevernes personlige robusthed er varierende. Det er vigtigt, at de tilbud, der sættes i værk, har en grad af systematik, samtidig med at der tages individuelle hensyn, således at den enkelte elev mødes på deres individuelle behov. En sådan differentieret tilgang vil styrke elevens lyst til at søge job efter endt uddannelse, da eleven da oplever sig set, hørt og mødt. Disse oplevelser tages af eleven med over i vurdering af, om det pågældende sted er en arbejdsplads, de også fremadrettet har lyst til at arbejde på efter endt uddannelse.

Den individuelle tilgang, hvor den enkelte mødes på egne behov, kalder på høj kompetence hos praktikvejledere. Dels kræver det, at praktikvejlederne har de rette kompetencer til at spotte den enkeltes personlige behov. Og det at få øje på behov hos den enkelte elev, skal kunne følges af mulighed for konkret at kunne handle og sætte initiativer eller indsatser i værk af praktikvejleder eller den uddannelsesansvarlige.

#### *Efter praktikforløbet – på arbejdspladsen*

Københavns Kommune har en række værktøjer til arbejdsstressforebyggelse på den enkelte arbejdsplads, ligesom kommunen har en række tilbud til håndtering ved opstående situationer. Ved aktiv anvendelse og tydelighed om understøttende organisatoriske rammer og tilbud, vil SOSU-assistenteleven erfare, at der på arbejdspladsen er fokus på medarbejdernes trivsel, på en arbejdsplads, hvor der til tider opstår udfordrende og vanskelige arbejdsituationer.

Anbefalingen handler ikke om at indføre nye tiltag eller aktiviteter, men om at sikre synlighed og tilgængelighed. Som for flere af de øvrige anbefalinger vil den lokale arbejdsplads' konkrete situation og praksis være rammesættende for, hvad der på det enkelte sted er behov for at sætte yderligere fokus på.

Som eksempler på aktiviteter vil arbejdspladsen kunne starte med at sætte fokus på, hvad der kendetegner det gode psykosociale arbejdsmiljø, trods psykisk vanskelige arbejdsituationer. Få et fælles sprog omkring det, og få en fælles forståelse af, at alle påvirkes forskelligt i de situationer, der udspiller sig på arbejdspladsen. Brug denne fælles forståelse som afsæt for at indføre (eller forbedre) træning, støtte, gruppesupervision til psykisk pres og psykisk vanskelige arbejdsituationer, både ift. borgerne, pårørende og mængden af opgaver og travlhed.

### Anbefaling 3 Differentierede tilgange og metoder

Formål



Formålet med anbefalingen om at styrke evne og kapacitet til at arbejde med differentierede tilgange og metoder i praktikforløbet knytter sig tæt til det forhold, at SOSU-assistenteleverne er en meget differentieret gruppe, hvor der er stor variation i deres alder, baggrund og erfaring. Men det gælder også ift. forudsætninger for læring og personlige præferencer for opgavetyper og ansvar.

Formålet med anbefalingen er at praksis i praktikforløbene bliver således at disse differentierede behov kan imødekommes. Det kræver både en systematik der kan identificere og håndtere disse differentierede behov og læringsstile. Ligesom det kræver de rette kompetencer hos uddannelsesansvarlige og praktikvejledere til at se elevernes behov, potentialer og udfordringer og møde dem, der hvor de har brug for det.

Bagved anbefalingen ligger at eleverne ved at være i et praktikforløb hvor de mødes ud fra deres respektive forudsætninger, udfordres på rette niveau og tilbydes læringsstil, der tilpasses den enkelte, oplever en arbejdsplads der ser og tilrettelægger en praksis der tager afsæt i den enkeltes styrker og behov. En arbejdspladserfaring der vil styrke elevens lyst til at søge tilbage til arbejdspladsen efter endt uddannelse.

Indhold

Omsætning af anbefalingen kan ske på forskellig vis og operationaliseres gennem flere forskellige aktiviteter.

#### *Differentierede læringsstile*

At kunne tilbyde differentierede måder at lære på afhængig af hvilke læringsstil der passer til den enkelte, kræver viden, indsigt og praksiskundskaber til både at identificere den enkelte elevs læringspræference, dels at omsætte det konkrete tilrettelæggelse og i praktikforløbet. Derfor vil en styrkelse af mulighed og evne for differentieret tilgang forudsætte at uddannelsesansvarlige og praktikvejledere sikres de rette didaktiske kompetencer.

#### *Differentieret ansvarsdelegation*

SOSU-assistenteleverne har både forskellige forudsætninger og præferencer for at kaste sig ud i fagets udfordringer. Med en tydelighed omkring læringsmål, kompetenceplan og vejledning til medicinkataloget er det forudsættende for elevernes oplevelse af arbejdspladsen at kunne give tilpasset mulighed for at få ansvar og deltage i forskelligartede og meningsfulde opgaver. Da den enkelte elevs forudsætninger, kompetencer og kapacitet er forskellige, er muligheden for at variere i tilrettelæggelse nyttig og et brugbart greb ifht. både elevens læring og elevens oplevelse af arbejdspladsen.

### Anbefaling 4 Inkluderende læringsmiljøer

Formål



At være elev i et praktikmiljø, der er karakteriseret som inkluderende og med fokus på den enkelte elevs mulighed for læring, styrker sandsynligheden for at eleven også har lyst til at søge ansættelse på det pågældende arbejdssted efter endt uddannelse.

Formålet med den fjerde anbefaling er derfor at styrke praktikstedernes kompetencer og evner ift. at etablere læringsmiljøer for eleverne, hvor de på en og samme tid oplever, at de er respekteret og væsentlig del af arbejdspladsen, samtidig med der er plads og forventning til, at de er elever der fagligt og personligt skal lære faget.

## Indhold

De inkluderende læringsmiljøer er karakteriseret ved høj grad af relationel kapacitet generelt på arbejdspladsen (se også anbefaling 8) hvor der er en generel ligeværdig relation mellem medarbejdere og faggrupper, hvilket også omfatter SOSU-assistentelever (og andre elever). Samtidig har det betydning, at det er anerkendt og tydeligt prioriteret at SOSU-assistenteleverne i praktikforløbene er på arbejdspladsen med et læringsformål.

Derfor handler det om at de enkelte arbejdspladser styrker evne og struktur for balancering mellem anerkendelse af at eleverne er under uddannelse og samtidig en integreret anerkendt del af arbejdspladsen.

Det er vigtigt at der i praktikforløbet etableres kollegiale relationer til både fastansatte medarbejdere og ledelse, såvel som andre faggrupper og andre elever/studerende. SOSU-assistenteleverne skal opleve sig som en integreret del af arbejdspladsen, inviteres ind og tager del i arbejdspladsens aktiviteter, møder o.lign. Dette skal ske på en måde så det netop balanceres med det læringsformål praktikforløbet hvorfor det ikke må stå alene.

### *Etablering af læringsrum.*

Til at understøtte balanceringen kan etableres faste læringsrum, hvor er der plads til refleksion, læring, læsning og drøftelser. Dette i en fast forudsigelig kadence, hvor den enkelte elev alene og sammen med andre har afsat dedikeret tid til læring og refleksion over de praksiserfaringer arbejdet har givet.

## Anbefalinger til kommunen som arbejdsgiver og arbejdsplads

### Anbefaling 5 Rammer for ansættelser og ressourcestyring

#### Formål



Anbefaling nummer 5 har til formål at styrke Københavns Kommune som en attraktiv arbejdsplads, ved at tydeliggøre og etablere øget fleksibilitet og variation i ansættelsesrammer for arbejdstid, vagter o.lign.

For at kunne imødekomme SOSU-assistenternes ønsker og behov ift. personlige præferencer og muligheder, vil en tydeliggørelse og synlighed af forskellige mulige rammer for ansættelser være nyttig for at øge kommunens evne til at rekruttere færdiguddannede SOSU-assistenten.

Supplerende kan der være behov for at udvide rammerne for fleksibilitet og differentieret tilgang, såfremt de eksisterende rammer ikke kan imødekomme de forskellige ønsker og behov de dimitterende SOSU-elever har ift. deres ansættelsesmæssige præferencer og behov.

Anbefalingen peger både i retningen af Københavns Kommunes generelle regler og rammer for ansættelser på det strategiske og taktiske plan, ligesom det relaterer sig til, hvordan det enkelte ansættelsessted operationaliserer det, og omsætter i den faktiske ansættelsespraksis og kapacitet og kompetence til effektiv ressourcestyring.

#### Indhold

Analysen giver ikke konkrete svar på hvordan ansættelsesmæssige rammer evt. skal justeres. Analyseresultaterne peger i retningen af, at fleksible muligheder ifht at kunne imødekomme forskellige potentielle medarbejders forskellige og differentierede behov og ønsker, vil kunne styrke kommunens rekrutterings-evne.

De parametre analysen har identificeret som værende af betydning og hvor en fleksibilitet ifht. imødekommelse af ønsker ligger inden for følgende tematikker.

### *Ansættelsestimer*

Der er stor variation i antal timer den enkelte ønsker en ansættelse. Både for så vidt angår faste timer, men der er tilsvarende potentielle medarbejdere der har behov og ønsker der går mod en høj grad af fleksibilitet ifht. antal timer fra den ene uge til den anden.

Der er behov der går mod høj forudsigelighed og fasthed omkring timetal, ligesom der modsat er behov for høj grad af fleksibilitet og mulighed for perioder med mange hhv. få timer. For at kunne imødekomme de forskellige behov kan arbejdes med forskellige ansættelsesformer og øge muligheden for selvbestemmelsen fx via interne vikarkorps.

### *Mødetider og vagtrul*

Der er medarbejdere der har behov og ønsker til en fleksibilitet ifht ansættelse i de klassiske vagtlag, hvor behov og ønsker går på kryds af de nuværende vagtbånd og -rul. Man kan således afsøge muligheder for at arbejde med ansættelser, der arbejder på tværs af de klassiske vagtbånd der typisk har dagvagt fra kl. 7 – 15; aftenvagt fra kl. 15-23 og nattevagt fra kl. 23-07.

Her kan der også arbejdes med forskellige modeller for at der både ansættes fast i dag-, aften-, nattevagt, samt i blandede vagter, der hvor dette ønskes, ligesom mulighed for imødekommelse af ønsker og behov ifht. weekendvagter kan være afgørende for kommunens rekrutteringsmuligheder.

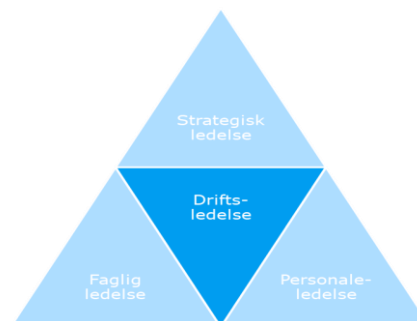
### *Styrket ressource- og kapacitetsstyring*

Indholdet her rammesættes af den resourcesituation, der er den gældende som forholdende er nu. Hermed henvises også til den indledende rammesætning af anbefalingerne.

God ressourcestyring handler i bund og grund om god og solid driftsledelse. Indeholdes går således på hvordan en styrkelse af den operationelle driftsledelse, hvor der i hverdagen er fokus datastyret og -understøttet ledelse med fokus på effekt. Der vil være en stor variation i den enkelte arbejdsplads' modenhed og driftsledelsespraksis.

Fælles kan identificeres følgende karakteristisk ved en stærk driftsledelse og ressourcestyring:

- Den er lokalt forankret. Tæt på dagligdagen og den konkrete praksis.
- Den er relevant. Hvilket betyder at driftsledelse og ressourcestyring er meningsfuld for lokale ledere og medarbejdere på arbejdspladsen.
- Den er understøttet af data, som kan være både kvalitative og kvantitative data.




## **Anbefaling 6 Synlighed om kompetenceudviklingsmuligheder**

### Formål



Et rekrutteringsparameter for de tidligere SOSU-assistentelever er udsigten til dygtiggørelse, kompetenceudvikling og særlige ansvarsområder. Formålet med anbefaling 6 er at sikre tilstrækkelig tydelighed på hvilke muligheder en ansættelse i Københavns Kommune bringer når det handler om mulighederne for kompetenceudvikling som ansat SOSU-assistent. Anbefalinger går på hvordan SOSU-assistenten i perioden som elev og i jobsøgningen sikres viden om og kendskab til de muligheder der er i kommunen har.

Indhold	<p>Første step er en tydelighed og synlighed i hvilke kompetenceudviklingsmuligheder der er, når man er ansat som SOSU-assistent i kommunen. Det kan gøres til en fast del af praktikforløbet at alle elever præsenteres for hvilke muligheder der er for efter- og videreuddannelse, hvis man ansættes i Københavns Kommune.</p> <p>En synlighed af de mange veje der er at gå – om det er en specialisering ifht. selv en dag at arbejde med uddannelse af SOSU-assistent- og hjælperelever som praktikvejleder, særlige kompetencer ifht en faglig specialisering som eksempelvis palliation, demens, sårpleje, hygiejne, pårørendesamarbejde eller noget ganske andet. Det er vise bredden i muligheder og klargøre vejen dertil vil være en motiverende faktor for mange. For flere SOSU-assistentelever vil udsigten til progression og mulighed for mere ansvar og specialisering være et attraktivt perspektiv for en ansættelse.</p>
<b>Anbefaling 7 Kompetente relationelle kompetencemiljøer</b>	
Formål	 <p>SOSU-assistenteleverne indgår og oplever hverdagen og arbejdsmiljøet på den arbejdsplads, de er en del af i praktikken. For at understøtte SOSU-assistentelevernes lyst til at søge ansættelse efter endt uddannelse, anbefales det at arbejde med at styrke de lokale arbejdspladsers kapacitet og kompetence med at arbejde med stærke relationelle kompetencemiljøer, hvor der er høj grad af gensidig respekt og anerkendelse, og kollegial sparring og samarbejde på tværs af medarbejdergrupper og fagligheder.</p>
Indhold	<p>At arbejde med kompetence relationelle kompetencemiljøer er en del af arbejdet med det lokale arbejdsmiljø og en del af arbejdspladskulturen. Det er således også et langt træk at ændre, der hvor der er behov for styrkelse. Ligesom det kræver et vedholdende fokus og opmærksomhed for at fastholde. Med andre ord, det kalder på ledelse, og det handler om vedholdenhed og insisteren.</p> <p>Alt afhængig af hvad den lokale arbejdsplads' udgangspunkt er, kan der være forskellige greb og initiativer, der kan sættes i værk for at styrke den samlede organisations relationelle kompetence. Nedenstående skal ses som eksempler til inspiration, men omdrejningspunkt for styrket relationsdannelse af viden om hinanden og kommunikation.</p> <p><i>Kollegial kommunikation</i> Sæt fokus på kommunikationen. Sæt dialogen kollegaerne imellem på dagsordenen og tal med hinanden om, hvordan I gerne vil tales med og til. Både medarbejderes ønsker til kommunikationen med hinanden og til ledelsen. Tag f.eks udgangspunkt i Daniel Golemans 8 kommunikationsstile og lad medarbejderne øve sig i de forskellige kommunikationsstile med hinanden.</p> <p><i>Kollegial sparring</i> Etabler organisatoriske konstruktioner der understøtter kollegers brug af hinandens faglighed i hverdagen til sparring og fælles refleksion over fælles faglige problemstillinger. Brug fx, triagering som ramme for at sikre at alle kommer til orde. Ofte ses det, at kolleger har meget at byde på.</p>



## 5. METODE

I dette 6 afsnit kan du læse om de anvende kvantitative metoder der er anvendt i den samlede analyse. Før præsenteres hvilke data der er anvendt, herefter hvilke metoder der anvendt til analyserne. Herefter kan du læse om hvilke kvalitative metoder der er brugt i dataindsamling og analyse af SOSU-assistenternes jobvalg, -strategi samt betydende faktorer for jobvalg efter afsluttet uddannelse.

### 5.1 Anvendte kvantitative metoder og data

Dette afsnit beskriver de kvantitative metoder og data, der er anvendt til analyserne af de dimitterende SOSU-assistenten.

#### Anvendt data

Analysen af, 'hvor dimitterende SOSU-assistenten, der ikke får ansættelse i Københavns Kommune, søger hen, bygger på to datakilder. Den efterfølgende analyse af betydende faktorer for fastholdelse inkluderer et tredje datasæt. De tre datasæt beskrives i dette afsnit.

Grunddatasættet i analyserne er ansættelsesdata, som er stillet til rådighed af Københavns Kommune fra deres administrative systemer. Dataene indeholder en oversigt over personer, der har været i praktik i Københavns Kommune under deres uddannelse til SOSU-assistent samt dato for ansættelse i kommunen, hvis de efterfølgende er blevet ansat. Ansættelsesdata fra Københavns Kommune er indhentet for alle dimitterende i år 2016 til og med 2020. Ansættelsesdata er herefter beriget med data fra DREAM-registret som administreres af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). DREAM-registret indeholder detaljeret viden om alle danskeres arbejdsmarkedsstatus på månedsbasis, herunder tilknytning, arbejdssted og arbejdstype. De to registre er koblet sammen igennem cpr-nummer og danner grundlag for forløbsanalyser, der gennemføres i første del af de kvantitative analyser om, 'hvor dimitterende SOSU-assistenten søger hen, hvis de ikke ansættes i Københavns Kommune efterfølgende. De to datasæt beriges med data fra Styrelsen for It og Læring om dimittendernes uddannelsesforhold, for at analysen kvalificeres ift. betydende faktorer for om SOSU-assistenten efter endt uddannelse ansættes i Københavns Kommune. Disse data indeholder viden om dimittendernes uddannelsesstart, hvilken elevtype (om de kommer lige fra 9/10. klasse eller er vokselev) de er og deres trivsel undervejs på erhvervsuddannelsen. Dertil indeholder dataene her viden om dimittendernes grundskolekarakterer. Igen er dataene koblet med de to øvrige datasæt igennem cpr-nummer.

Tabellen herunder viser en oversigt over de tre registre og de variable, de indeholder.

Tabel 5.1 Overblik over data i analysen

Register	Variable
Ansættelsesdata fra Københavns Kommune <sup>1)</sup>	CPR, dato for praktikstart, dato for dimission, dato for ansættelse i Københavns Kommune
DREAM <sup>2)</sup>	CPR, modtager arbejdsmarkedsydelse, beskæftigelsesgrad, arbejdspladsplacering, branche, virksomhedsform
Uddannelsesdata fra Styrelsen for IT og Læring (STIL)	CPR, uddannelse, dato for start af uddannelse, dato for start på hovedforløb, data om grundskolekarakterer, trivselsindikator fra den nationale trivselsmåling på erhvervsskolerne, elevtype og indikation på talentspor

Note: 1) Populationen er dannet pba. registerudtræk fra Københavns Kommune på personer, som i perioden 2016 til og med juni 2020 er blevet uddannet SOSU-assistenten. I udtrækket er der SOSU-assistenten, som er uddannet frem til 30-09-2020, men for dem kan vi ikke se, om de er ansat i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse, hvorfor de ikke kan indgå i analyserne.

2) Se detaljeret beskrivelse af register og variable her: [https://www.dst.dk/da/TilSalg/Forskningservice/Data/Andre\\_Styrelser](https://www.dst.dk/da/TilSalg/Forskningservice/Data/Andre_Styrelser)

Datakvaliteten i ansættelsesdata fra Københavns Kommune samt fra DREAM er høj. Nogle dele af uddannelsesdataene fra Styrelsen for It og Læring har i højere grad mangler. Det handler særligt om grundskolekarakterer, da det for nogle SOSU-assistenten er længe siden, de afsluttede grundskolen, og data ikke er indsamlet på det tidspunkt. Data om grundskolekarakterer og fagligt niveau gælder derfor kun for de yngre dimittend-elever. Der er dog ikke nogen grund til at tro, at fordelingen af disse afviger fra de ældre elever. Den anden variabel, der indeholder en række udfordringer, er trivselsindekset. Eleverne har kun svaret på spørgeskemaet, hvis de ikke var i praktik i den periode, hvor dataindsamlingen foregik. Der forventes dog ikke at være en systematik i, hvem der på den baggrund har svaret og ikke svaret, hvorfor det ikke påvirker analyserne.

### **Kvantitative metoder**

Analysen giver et billede af arbejdsmarkedstilknytningen blandt de SOSU-assistentelever, der har praktikforløb i Københavns Kommune, og som ikke er ansat i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse. I analysen ser vi dels på deres modtagelse af offentlige ydelser og deres beskæftigelse, herunder arbejdstid, sektor, branche og arbejdssted. Analyserne er gennemført som kombinerede forløbsanalyser og nedslagsanalyser, hvor fordelingen af elevernes arbejdsmarkedstilknytning er opgjort 3, 6, 12, 18, 24 og 30 måneder efter dimission. Analysegruppen er de elever, der har praktikforløb i Københavns Kommune fra 2016 til 2020, men som ikke er ansat i kommunen 3 måneder efter endt uddannelse. I og med at vi ved hvert nedslag følger eleverne længere frem i tid efter endt uddannelse, bliver antallet af observationer også mindre – nogle af eleverne har med andre ord afsluttet deres uddannelse for sent til, at vi kan følge dem i så lang tid.

I den efterfølgende målgruppeanalyse af eleverne har vi anvendt simple t-test til at undersøge, om de elever, som ikke ansættes i Københavns Kommune, adskiller sig statistisk signifikant fra de elever, som ansættes i Københavns Kommune efter endt uddannelse. På baggrund af gruppernes gennemsnitsværdier anvendes t-testen (signifikanstest) således til at estimere, hvor sikre vi er på, at sammenhængen eksisterer blandt de elever, som er i praktik i Københavns Kommune under deres uddannelse.

Endelig har vi anvendt en binomial logistisk regressionsmodel til at undersøge, hvilke faktorer der har betydning for, om eleverne ansættes i Københavns Kommune efter endt uddannelse. Med modellen er det muligt at beregne faktorernes betydning, samtidig med at der tages højde for øvrige faktorer, der kan have betydning.

Konkret undersøges det, hvilke faktorer der har betydning for, om SOSU-assistenten 3 måneder efter endt uddannelse er ansat i Københavns Kommune (den afhængige variable). De forklarende variable, vi undersøger, er dels SOSU-assistenternes baggrundsoplysninger i det år, de dimitterede, og dels en række oplysninger vedrørende deres uddannelsesforløb samt grundskolekarakterer. Ydermere er der inkluderet indikatorer for, hvilket år SOSU-assistenten er dimitteret for at undersøge og tage højde for eventuelle tidsmæssige forskel i ansættelsesmønstret i Københavns Kommune (års-effekter). For et overblik over modellens forklarende variable se tabel Tabel 3.4. Den anvendte logistiske regressionsmodel har følgende grundspecifikation.

$$Y_i = \alpha + b_1 X_{i1} + b_2 X_{i2} + \dots + b_k X_{ik} + \varepsilon_i,$$

hvor  $Y_i$  angiver udfaldsmålet – hvorvidt person  $i$  er ansat i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse.  $X_1$ - $X_k$  udtrykker modellens forklarende variable, mens  $\varepsilon_i$  udtrykker fejleddet og dermed den variation i udfaldsmålet, som ikke er forklaret af modellens inkluderede variable. Endelig angiver  $\alpha$  modellens konstant. Koefficienterne er beregnet som odds ratio og udtrykker den givne gruppes sandsynlighed for at være ansat i Københavns Kommune 3 måneder efter endt uddannelse sammenlignet med sandsynligheden i referencegruppen.

## **5.2 Anvendte kvalitative metoder og dataindsamling**

Udover forløbsanalyser om begge grupper omfatter rapportens datagrundlag om SOSU-assistenters oplevelser og valg af job (eller videre uddannelse) desuden gennemgang af udvalgte eksisterende rapporter og ressourcer (desk research) samt interviews med SOSU-assistenter, som er har været i praktik i Københavns Kommune siden 2016 og som ikke er ansat i kommunen.

### **5.2.1 Desk research**

Eksisterende rapporter og ressourcer er udvalgt til review, hvis de omhandler SOSU-assistenters oplevelser som elev samt ønsker/præferencer i forhold til stillingstype og arbejdsplads. I desk research har der bl.a. være medtaget rapporter og ressourcer, som er udviklet for eller af Uddannelse København (SUF). Det er suppleret senere i analyseprocessen med websøgning af eksisterende inspirationsmaterialer, som omhandler aspekter identificeret i analysen som havende forbedringspotentialer for Københavns SOSU-assistentelevuddannelse og/eller markedsføring af SOSU-arbejdspladser i kommunen. Materialerne er gennemlæst med fokus på aspekter af elevuddannelsen, særligt praktikoplevelser, som øger eleveres præferencer for at søge kommunale jobs, samt aspekter, der fremhæves som betydningsfulde for, at elever opfatter arbejdspladser som attraktive.

### **5.2.2 Rekruttering af interviewpersoner**

Interviewpersoner er rekrutteret gennem en screeningsurvey udsendt via e-Boks til alle SOSU-assistenter, som har været i praktik i Københavns Kommune og er færdiguddannet siden 2016 (553 personer). Surveyen indsamlede informeret samtykke, før spørgsmålene kunne besvares. 165 personer udfyldte en besvarelse i perioden 1.-9. december 2020. Surveyen stillede spørgsmål om personernes beskæftigelse inden SOSU-uddannelsen og deres nuværende beskæftigelse med kategorier for SOSU-arbejde i Københavns Kommune, en anden kommune, en region, en privat arbejdsplads såvel som uddannelse, andet arbejde og ledighed/ikke i arbejde. Personer, der arbejder nu som SOSU-assistent, blev desuden spurgt om, hvilket område de arbejder i med kategorier for hjemmeplejen, plejecenter/-hjem, rehabilitering/genoptræning, socialpsykiatri, hospital (somatik), hospital (psykiatri) og 'andet'. Derefter blev personerne spurgt om, hvorvidt de måtte kontaktes til et interview. De, der svarede 'ja' (66 personer), blev dertil bedt om at oplyse telefonnummer og e-mail.

De respondenterne, som ikke arbejder som SOSU-assistent i Københavns Kommune og som svarede 'ja' til interviewkontakt (37 personer), blev derefter screenet for at sikre en variation mellem arbejdsgivertyper (anden kommune/region/privat) samt andre beskæftigelser (uddannelse, andet job, eller ledighed).

22 personer blev kontaktet via telefonopkald og/eller SMS til interviewbooking. Af dem blev 16 personer interviewet i perioden 8. december 2020 – 8. januar 2021. Interviews blev foretaget med:

- 5 personer, der arbejder i andre kommuner (Frederiksberg, Egedal, Taarnby og Bornholm; 2 i hjemmepleje og 3 i plejecenter)
- 5 personer, der arbejder i Region Hovedstaden (3 i somatik, 2 i psykiatri)
- 2 personer der har private arbejdsgivere (1 i plejecenter, 1 i vikarbureau til hjemmepleje)
- 3 personer, der er i uddannelse (til sygeplejerske)
- 1 person, der er jobsøgende efter sygdom.

### **5.2.3 Interviews og kondensering af kvalitativt datagrundlag**

Interviewene er udført over telefon i semistruktureret format og varede 25-60 minutter hver. De stillede spørgsmål er baseret på en interviewguide udviklet af Rambøll i dialog med Københavns Kommune. Der blev taget referat under interviewene. Interviewreferater er derefter gennemlæst og indholdet kategoriseret i forhold til undersøgelsens fokus, dvs. faktorer, der har haft betydning for de interviewede SOSU-assistenters valg af job (eller uddannelse) efter endt uddannelse med

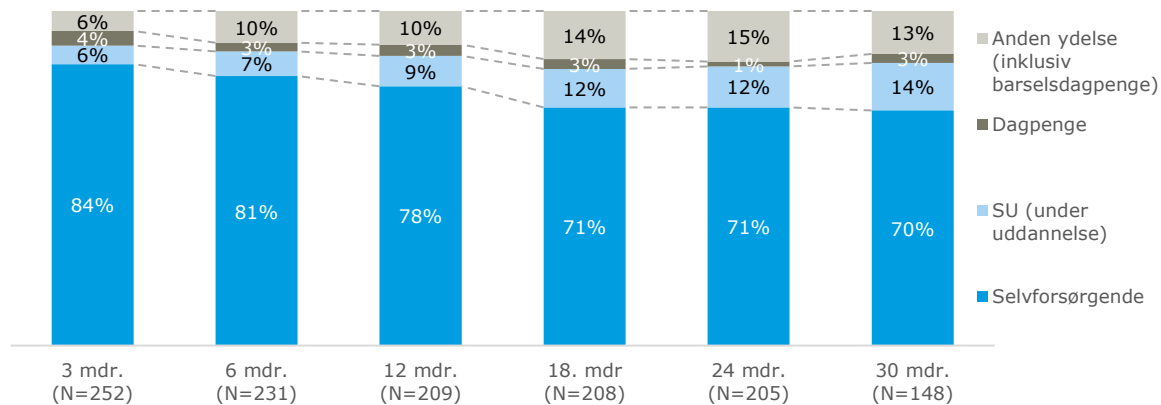
særligt fokus på oplevelser i praktikforløb. De kategoriserede udtalelser er derefter gennemgået for at identificere betydningsfulde faktorer på tværs af de interviewede samt for evt. forskelle mellem de formidlede oplevelser og præferencer. De resulterende data er derefter beskrevet og i nogle tilfælde illustreret ved eksempler og citater i de relevante afsnit i rapporten.

## 6. FIGURBILAG

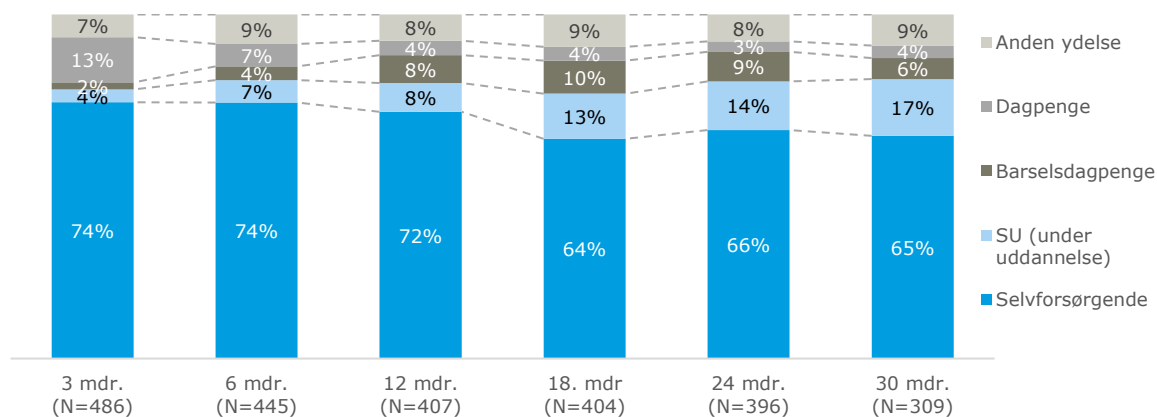
Dette afsnit indeholder en række supplerende figurer, som der refereres til undervejs i analysen.

### 6.1 Ekstra figurer vedrørende SOSU-assistenterne

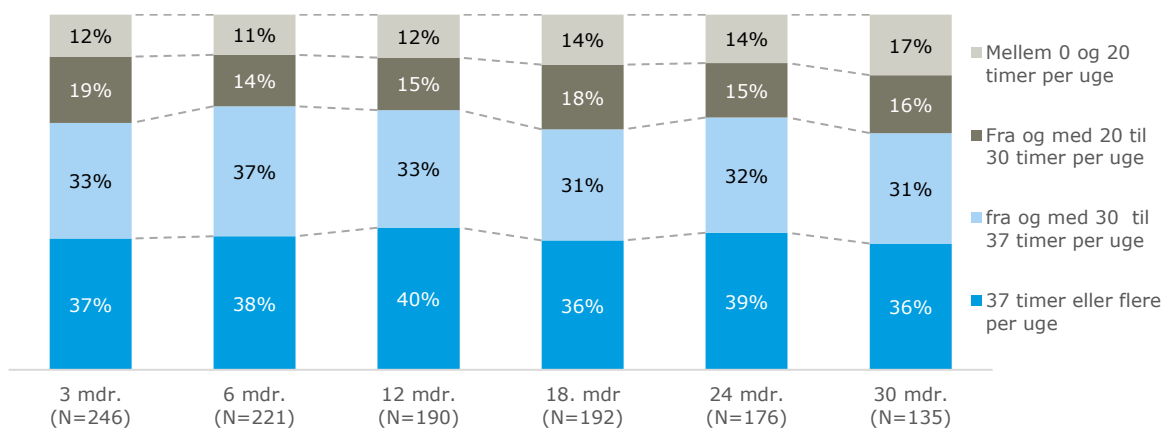
Figur 6-1 Arbejdsmarkedstilknytning for SOSU-assistenters, der er ansat i Københavns Kommune 3 mdr. efter dimission



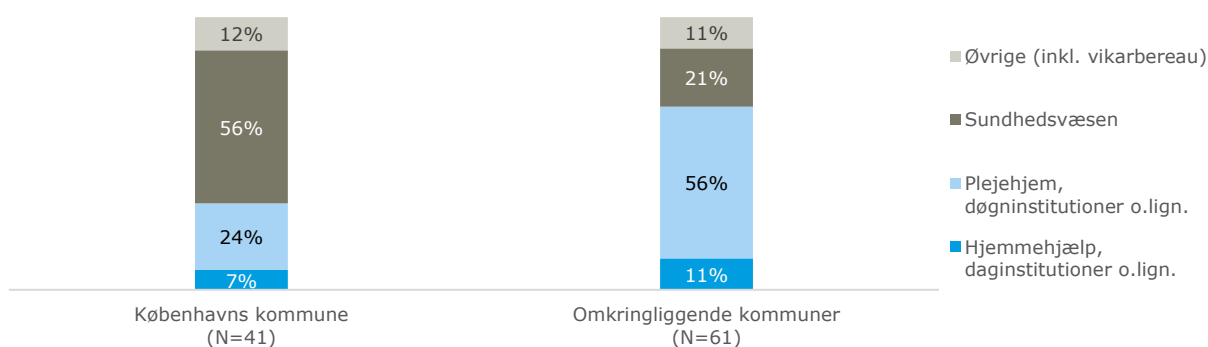
Figur 6-2 Arbejdsmarkedstilknytning for alle dimitterende SOSU-assistenters (både dem der ansættes i Københavns kommune og dem der ikke gør)



**Figur 6-3 Beskæftigelsesgrad for dimitterende SOSU-assistenters, der er ansat i Københavns Kommune 3 mdr. efter dimission**



**Figur 6-4 Branchetilknytning for SOSU-assistenters 3 mdr. efter dimission opdelt efter deres geografiske ansættelse**



Note: Personerne i analyser er udelukkende SOSU-assistenters der ikke fik ansættelse i virksomheden 'Københavns Kommune' 3 mdr. efter.

**Figur 6-5 Geografisk ansættelsessted for SOSU-assistenters 3 mdr. efter dimission (kun SOSU-assistenters vi i datagrundlaget kan følge i 30 måneder efter dimission)**

