



Vejen til job gennem styrket praktikforløb Rambøll, januar 2021

Overblik over analysens resultater og anbefalinger

Københavns Kommune
Sundheds- og omsorgsforvaltningen
Uddannelse København
Uddannelse og Arbejdsmiljø

Rapportens baggrund og formål

Der er stigende behov for at kunne rekruttere social- og sundhedsassistenter på ældreområdet. I Københavns Kommune uddanner vi op til 500 social- og sundhedsassistenter hvert år. For at sikre fremtidens medarbejdere, er der behov for, at flere af de social- og sundhedsassistentelever, vi uddanner i Københavns Kommune, også vælger at arbejde her, når de er færdiguddannede.

Uddannelse København har bedt Rambøll undersøge, hvad der bestemmer social- og sundhedsassistentelevers valg af job efter deres uddannelse, og hvordan vi kan tiltrække flere nyuddannede social- og sundhedsassistenter til job i Københavns Kommune.

Analysen bygger på:

- Statistiske data om de social- og sundhedsassistentelever, som er uddannet i Københavns Kommune (registerdata fra bl.a. Danmarks Statistik). Analysen giver viden om gruppens beskæftigelsesmønster og ansættelsessteder efter uddannelsen. Analysen omfatter alle SOSU-assistentelever, der er uddannet i Københavns Kommune de sidste 36 måneder.
- Interview med 20 social- og sundhedsassistentelever, som ikke arbejder i Københavns Kommune efter deres uddannelse. Interviewene har fokus på deres valg af job og på sammenhæng mellem oplevelser i praktikken og deres jobvalg.
- Workshops med ledere og uddannelsesansvarlige fra 8 enheder i SUF både hjemmepleje og plejehjem, som har drøftet resultater og anbefalinger.

Analysen er udarbejdet i efteråret 2020. Rambøll har beskrevet resultater fra analysen i deres rapport 'Vejen til job gennem styrket praktikforløb'. Den kan findes på Uddannelse Københavns hjemmeside.

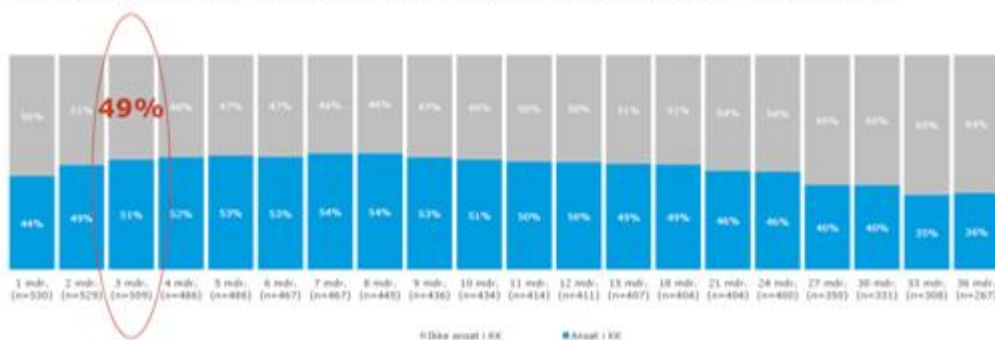
Her er hovedresultater og anbefalinger fra undersøgelsen.

HOVEDKONKLUSIONER

Vi ansætter halvdelen af de SOSU-assistentelever, vi uddanner

Antallet varierer afhængigt af, hvornår social- og sundhedsassistenterne afsluttede deres uddannelse. I gruppen, der har været færdiguddannede i 3 år, arbejder kun ca. 1/3 i Københavns Kommune.

SOSU-assistenteleverne, der ikke arbejder i Københavns Kommune?

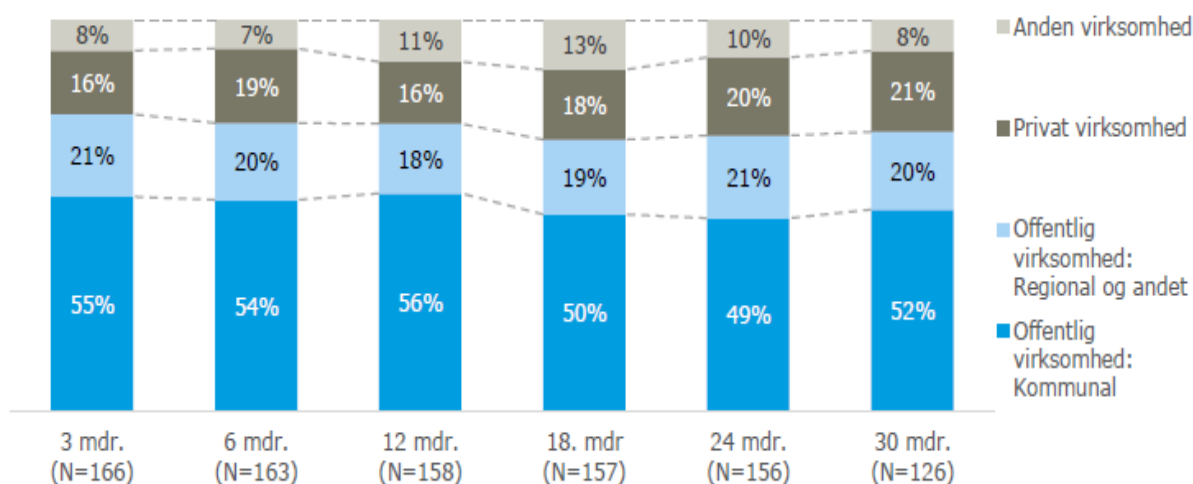


Nyuddannede, der ikke bliver ansat i Københavns Kommune:

- **får især arbejde i andre kommuner**
hovedparten (ca. 50%) af dem, der ikke bliver ansat i Københavns Kommune, arbejder i andre kommuner. Ca. 20% arbejder i Regioner (hospitaller/behandlingspsykiatri) og ca. 20% i privat virksomhed (fx vikarbureauer og privat hjemmepleje/plejehjem). Ca. 10 % arbejder 'andre steder'.
- **arbejder især med ældrepleje**
ca. 63% arbejder på plejehjem, i hjemmepleje, på døgninstitutioner o.lign, som svarer til institutioner i Københavns Kommune.
- **får arbejde tæt på København**
62% arbejder i Københavnsområdet (fx på hospitaler) eller i omegnskommuner. 19% arbejder uden for Hovedstaden – især i Region Sjælland. Få af dem, der er uddannet i København, får efterfølgende job i andre dele af Danmark. De fleste nyuddannede får job tæt på deres bopæl.

Da mange nyuddannede bliver i branchen og arbejder i sammenlignelige job tæt på København, er der et væsentligt potentiale i at rekruttere flere af de social- og sundhedsassistentelever, der bliver uddannet i Københavns Kommune.

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



Kendetegn ved nyuddannede, der ikke ansættes i Københavns Kommune

Analyserne sammenligner de nyuddannede, der bliver ansat i og udenfor Københavns Kommune.

De, der bliver ansat uden for Københavns Kommune:

- **er lidt yngre, end de nyuddannede, der bliver ansat i Københavns Kommune**
Det er derfor væsentligt, at Københavns Kommune bliver bedre til at rekruttere unge nyuddannede.
- **arbejder lidt mindre end elever der bliver ansat i Københavns Kommune**
De nyuddannede, der får job i Københavns Kommune, arbejder i gennemsnitlig 31, 9 timer pr. uge. De, der ikke ansættes i Københavns Kommune, arbejder i gennemsnit 29, 3 timer pr. uge. Interviewene peger på, at fleksibilitet ift. arbejdstid og arbejdstimer har afgørende betydning for valg af ansættelsessted – det kan fx være hyppighed af weekendvagter.

Grupperne ligner hinanden

Sammenlignet på køn, antal børn i familien, familietype, og herkomst. Social- og sundhedsassistenter, som bliver ansat i Københavns Kommune, har en smule bedre karakterer fra grundskolen end de, der bliver ansat andre steder.

NYUDDANNEDE UDEN ARBEJDE

En gruppe af de uddannede social- og sundhedsassistenter, som ikke bliver ansat i Københavns Kommune, er i perioder uden for arbejdsmarkedet.

- **SOSU-assistentuddannelsen er springbræt til ny uddannelse.**
Andelen, der påbegynder en ny uddannelse, er stigende, jo længere tid der går fra de har afsluttet social- og sundhedsassistentuddannelsen. Efter 3 måneder har 2% startet ny uddannelse. Efter 30 måneder er 19% startet på en ny uddannelse
- **Ledige**
Ledigheden blandt social- og sundhedsassistenter er lav. De nyuddannede, der oplever ledighed, er ofte mellem to job.
- **Barsel**
Op til 13% på barsel.
- **Syge**
8-12%, af dem, der ikke bliver ansat i Københavns Kommune, oplever inden for de første år som nyuddannede at være på fx sygedagpenge i en periode. Det omfatter ikke en fast gruppe, men dækker typisk perioder af kortere varighed.

HVORDAN VÆLGER DE NYUDDANNEDE JOB?

Der er stor forskel på, hvordan og hvornår de nyuddannede får deres første job. Nogle starter på uddannelsen med en plan for, hvor de gerne vil arbejde, Andre får tilbudt job undervejs på de arbejdspladser, hvor de er i praktik eller arbejder som timelønnede under uddannelsen. Den lave ledighed gør, at mange venter med at bestemme sig, indtil de har afsluttet deres uddannelse.

De nyuddannedes valg bliver præget af:

- **Faglig interesse**
Personlige og faglige interesser er ofte det første filter for, hvor den enkelte søger job.
- **Praktiske, logistiske forhold**
Ofte er afstand til job, bestemte vagtrul, weekendvagter etc. afgørende for jobvalg. Derfor er det væsentligt, at mulighederne for tilrettelæggelse af arbejdstider mv i Københavns Kommune er tydelige for de nyuddannede social- og sundhedsassistenter.
- **Mangfoldig gruppe med varierende præferencer**
Gruppen af social-og sundhedsassistentelever er en mangfoldig gruppe med stor variation i motivation og personlige præferencer. Interviewene peger på, at det er vigtigt at tale til den enkelte elevs interesser, for at tiltrække nyuddannede. Derfor er det væsentligt, at de mange varierende arbejdsområder i Københavns Kommune bliver tydelige for at styrke kommunens evne til at rekruttere nyuddannede.

RAPPORTENS ANBEFALINGER

Rambølls analyse peger på 7 anbefalinger til at gøre det mere attraktivt for nyuddannede at søge ansættelse i Københavns Kommune:

Anbefalinger der knytter til praktikforløbene	
Anbefaling 1	Den praktiske tilrettelæggelse af praktikforløbet
	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. 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.
Anbefaling 2	Robuste elever
	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. 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.
Anbefaling 3	Differentierede tilgange og metoder
	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. 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.
Anbefaling 4	Inkluderende læringsmiljøer
	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, samtidig med der er plads og forventning til, at de er elever, der fagligt og personligt skal lære faget.

Anbefalinger til kommune som arbejdsgiver og arbejdsplads

Anbefaling 5 Rammer for ansættelse



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, samt at styrke den enkelte arbejdsplads' praksis ifht. ressource- og kapacitetsstyring.

For at kunne imødekomme SOSU-assistenternes 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 få optimale arbejdsbetingelser, med de ressourcer der er til rådighed, gøres endnu bedre.

Anbefaling 6 Synlighed om kompetenceudviklingsmuligheder



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-assisterne får viden om og kendskab til de muligheder kommunen har.

Anbefaling 7 Kompetente relationelle kompetencemiljøer



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. Disse stærke relationelle kompetencemiljøer er kendetegnet ved høj grad af gensidig respekt og anerkendelse, og kollegial sparring og samarbejde på tværs af medarbejdergrupper og fagligheder.