

Til
Uddannelse København

Dokumenttype
Rapport

Dato
December 2023

Undersøgelse af læringsmiljøer for SOSU-elever i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune



Undersøgelse af læringsmiljøer for SOSU-elever i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune

Projekt navn Undersøgelse af læringsmiljøer for SOSU-elever i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune

Modtager **Uddannelse København**

Dokumenttype **Rapport**

Dato **December 2023**

Forord

Det er velkendt, at der er et stigende frafald på SOSU-uddannelserne over hele landet. Uddannelse København og Rambøll Management Consulting (Rambøll) har i tidligere analyser undersøgt både SOSU-elevs præferencer og behov i forhold til tilrettelæggelsen af deres uddannelse med henblik på at styrke tilknytningen samt identificere potentielle rekrutteringsmuligheder i Københavns Kommune. En ukendt brik i puslespillet er dog stadig, hvordan elevernes motivation og tilknytning til uddannelsen fastholdes gennem hele forløbet.

Vi ved, at oplæringen udgør størstedelen af SOSU-uddannelsen, og kvaliteten af læringsmiljøet på oplæringsstederne har derfor stor betydning. Vi ved også, at læringsmiljøerne for SOSU-elever i Københavns Kommune spænder vidt – fra små, specialiserede plejehjem til store driftsenheder og den udekørende hjemmepleje. Det stiller store krav til den faglige og pædagogiske praksis på disse enheder at sikre et godt læringsmiljø for alle SOSU-elever, især da eleverne også udgør en forskelligartet gruppe, både alders- og erfaringsmæssigt.

Uddannelse København og Rambøll har derfor gennemført en kulturanalyse af læringsmiljøerne på oplæringsenhederne for at 'komme under overfladen' i forskellige læringsmiljøer for SOSU-elever i kommunen og forstå, hvordan eleverne oplever læringsmiljøet, og hvad personalets narrativer er om det at have elever i oplæring. Med undersøgelsen ønsker Uddannelse København især at få indsigt i og forstå, hvordan læringsmiljøet udspiller sig i praksis ud fra SOSU-elevens perspektiv. Samtidig har vi med undersøgelsen ønsket at gå i dybden og forstå, ikke kun hvad SOSU-elever, personale og ledelse italesætter på driftsenhederne, men også hvad de gør i praksis. Vi ved, at kultur kan stikke dybt, og at handlinger kan have enorm betydning. Det har Uddannelse København ønsket at sætte fokus på med denne undersøgelse.

Metoden har selvfølgelig sine begrænsninger. Rambøll har foretaget dybdegående observationer og interviews på fire driftsenheder af forskellig art og størrelse. Dette udgør dog kun et lille udsnit af alle oplæringsstederne i hele Københavns Kommune. Samtidig mener vi, at undersøgelsens resultater på unik vis giver et nuanceret billede af, hvad der ofte er svært at indfange ved mere traditionelle analytiske tilgange. Vi ser frem til at diskutere undersøgelsens resultater med interessenter på tværs af kommunen for sammen at sætte retning for, hvordan vi skaber de gode læringsmiljøer og den kultur, der fremmer tilknytningen for SOSU-elever, nu og i fremtiden.

En særlig tak skal lyde til de driftsenheder, der beredvilligt stillede sig til rådighed for undersøgelsen med kort varsel og åbnede deres døre, så Rambøll kunne følge elevernes dagligdag og det miljø, det udspillede sig i. Tak til de elever, medarbejdere og driftsledelsen på oplæringsstederne, der delte deres dagligdag med os og stillede op til interviews. En særlig tak går også til projektets styregruppe, som har været en essentiel medspiller i planlægningen, udførelsen og kvalificeringen af undersøgelsens resultater samt fremadrettede opmærksomhedspunkter.

Rigtigt god læselyst!

Med venlig hilsen

Anette Helt Hansen
Chef for Uddannelse København
Københavns Kommune

Signe Riedel
Business Manager
Rambøll Management Consulting

Indhold

Resumé	1
1. Indledning	8
1.1 Baggrund og formål	8
1.2 Metode og begrebsafklaring	8
1.3 Læsevejledning	10
2. Opstarten på oplæringsstederne	11
2.1 Elevernes erfaring med snusepraktik.....	11
2.2 Modtagelse af nye elever på oplæringsstedet	11
2.3 Klar struktur i opstartsforløbet.....	12
2.4 Forventningsafstemning om læringsmål og erfaringsniveau	13
2.5 Sidemandsoplæring under opstarten	14
2.6 Overgangen fra skole til oplæring	14
2.7 Fremadrettede opmærksomhedspunkter.....	15
3. Læringsmiljøet på oplæringsstederne – det faglige miljø	17
3.1 Faglige relationer	17
3.2 Faglig deltagelse i møder	19
3.3 Vejledning og støtte	20
3.4 Arbejdsopgaver	22
3.5 Fordybelsestid	24
3.6 Uden for normering	25
3.7 Fremadrettede opmærksomhedspunkter.....	26
4. Læringsmiljøet på oplæringsstederne – det sociale og kollegiale miljø...	28
4.1 Sociale arrangementer	28
4.2 Sociale fællesskaber på oplæringsstederne	29
4.3 Sociale fællesskaber mellem elever	30
4.4 Psykologisk tryghed	31
4.5 Fremadrettede opmærksomhedspunkter.....	33
Metodenotat	35

Resumé

På vegne af Uddannelse København har Rambøll Management Consulting (Rambøll) gennemført en kulturanalyse af læringsmiljøet for SOSU-elever i Københavns Kommune. Formålet med analysen er at undersøge, hvordan læringsmiljøet udspiller sig i hverdagen set fra et elevperspektiv, og om der kan identificeres særlige karakteristika ved læringsmiljøet på oplæringsstederne, der enten fremmer eller udfordrer tilknytningen og tilhørsforholdet. Denne viden skal anvendes i det videre arbejde med at understøtte et godt læringsmiljø på oplæringsstederne.

Videns- og datagrundlaget for denne analyse er baseret på flere typer af datakilder: Observationsstudier af praksis på fire udvalgte driftsenheder, kvalitative interviews med elever, medarbejdere, oplæringsvejledere og ledere på driftsenhederne, afholdelse af et elevpanel, hvor de analytiske fund er blevet præsenteret og debatteret samt afvikling af en workshop med fokus på opmærksomhedspunkter med projektets styregruppe og driftsledere fra de besøgte driftsenheder. I observationsstudierne har Rambøll på hver enhed fulgt en elev en hel dag i de daglige gøremål, i pauser og i de formelle og uformelle læringsituationer, der opstod undervejs. Denne tilgang har givet mulighed for at forankre de efterfølgende interviews på driftsenhederne i en nuanceret viden om, hvordan det beskrevne læringsmiljø udspillede sig i praksis.

Rambøll tog i undersøgelsen afsæt i den viden, der var genereret i et antal tidligere analyser. Det ledte til et sæt overordnede tematikker, der især centrerede sig om opstarten på oplæringsstederne og oplevelsen af læringsmiljøet med afsæt i både det faglige, sociale og kollegiale miljø. Samtidig anvendte Rambøll en åben tilgang, der fokuserede på at afdække de faktorer, som informanterne især oplevede som vigtige for at skabe tilknytning og tilhørsforhold på uddannelsen. I analysen afdækkes det samlet, hvad elevernes oplevelse er af disse faktorer, men også hvordan narrativet lyder blandt medarbejdere, oplæringsvejledere og ledere på oplæringsstederne.

Analysen peger på følgende opmærksomhedspunkter – både de områder, hvor driftsenhederne skal fortsætte det gode arbejde og områder, hvor man fremadrettet kan have et styrket fokus:

Opstarten på oplæringsstederne

Analysen peger på, at det gode læringsmiljø i oplæring allerede begynder med en grundig opstart, der giver eleverne en tryk introduktion til oplæringsstedet som arbejdsplads.

Fortsæt arbejdet med:



For at understøtte det gode læringsmiljø og en god opstart for eleverne, kan oplæringsstederne fortsætte arbejdet med at planlægge **strukturerede introduktionsforløb**, hvor eleverne bliver introduceret til nye kollegaer og opgaver på rolig vis, og hvor de kan se deres opgaver og læringsmål for det kommende oplæringsforløb.



Oplæringsstederne kan også fortsætte med at introducere eleverne til arbejdet på enheden via **sidemandsoplæring**, som eleverne understreger, er den bedste måde at lære, hvordan nye opgaver og det praktiske arbejde tilgås.

Fokuser yderligere på:



Oplæringsstederne kan derudover rette fokus mod at sikre, at ingen elever bliver overladt til sig selv for tidligt i forløbet ved at sikre **kontinuitet** i, at eleverne har en fast oplæringsvejleder, de kan følge.



Oplæringsstederne kan også fokusere på at udsende **information om elevernes opstart** forud for, at eleverne begynder i oplæring, for at de kan føle sig forberedte til opstarten. Det kan eksempelvis ske gennem brugen af standardiserede opstartspakker.



Endvidere kan oplæringsstederne fokusere på, at medarbejderne har realistiske forventninger til, hvad eleverne kan, når de starter i oplæring. Eleverne har ikke nødvendigvis afprøvet alle praktiske opgaver på skolen, hvorfor de vil have **behov for at lære**, hvordan de udføres i praksis.

Læringsmiljøet på oplæringsstederne – det faglige miljø

Analysen peger på, at det gode læringsmiljø har et stærkt fagligt element, hvor såvel oplæringsvejlederen, relevante arbejdsopgaver, der understøtter elevernes læringsmål, og tydelige rammer og retningslinjer spiller en væsentlig rolle.

Fortsæt arbejdet med:



For at styrke elevernes faglige læring kan oplæringsstederne fortsætte med at understøtte oplæringsvejlederne i deres opgave ved at give dem de rette **kompetencer, tid og ressourcer** til at varetage vejlederfunktionen. Dertil er det vigtigt, at oplæringsvejledernes rolle ensrettes og professionaliseres på tværs af oplæringssteder, så eleverne ikke oplever forskel i støtte og vejledning. Kompetencegab kan eksempelvis reduceres gennem efteruddannelse til oplæringsvejledere.



Derudover kan oplæringsstederne med fordel fortsætte med at **følge og guide** eleverne i arbejdsopgaver, så eleverne føler sig trygge i og lærer, hvordan de skal tilgå opgaven i praksis. Det er især værdifuldt, når eleverne skal varetage en ny arbejdsopgave. Samtidig er det givtigt, hvis eleverne løbende under deres oplæringsforløb oplever at få vejledning og feedback på deres arbejde.



Dertil skal oplæringsstederne fortsætte med at give eleverne arbejdsopgaver, der understøtter deres læringsmål. Det er givtigt for eleverne, når deres **arbejdsopgaver** afspejler det, de har lært i skolen, så de oplever en sammenhæng. Oplæringsstederne kan imødesee dette ved at invitere eleverne ind til borgere, hvor der er opgaver, som eleverne kan lære af, selvom det ikke er elevens egne borgere.

Fokuser yderligere på:



Oplæringsstederne kan fokusere på at gøre det faglige læringsmiljø til et fælles **organisatorisk ansvar**, hvor alle ledere og medarbejdere tager ejerskab for at have elever tilknyttet. Dertil kan oplæringsstederne med fordel styrke samarbejdet med andre enheder, så der skabes konsensus om at uddanne dygtige elever på tværs af Københavns Kommune som fælles arbejdsplads.



For at styrke elevernes faglige læring kan oplæringsstederne fokusere på, at alle relevante medarbejdere har **kendskab til elevernes læringsmål**. Det kan klæde medarbejderne på til at understøtte eleverne i konkrete læringsmål. Samtidig kan det være med til at give medarbejderne et styrket grundlag til at involvere eleverne i faglige dialoger.



Oplæringsstederne kan rette fokus mod en god **ramme for fordybelsestid**. En sådan ramme kan inkludere en individuel dialog med eleven om, hvor og hvordan tiden bruges mest effektivt for dem for at imødekomme individuel læringsstil.



Endvidere kan oplæringsstederne **tydeliggøre retningslinjerne** for elevens rolle på arbejdspladsen, samt hvad der er proceduren ved sygdom og travlhed, så eleverne ikke oplever sig som en del af normeringen. Dette er desuden en kommunikationsopgave for Uddannelse København, der skal understøtte, at alle enheder har kendskab til gældende retningslinjer.

Læringsmiljøet på oplæringsstederne – det sociale og kollegiale miljø

Analysen peger på en øget opmærksomhed på tydelig kommunikation om sociale arrangementer og aktiviteter samt en prioritering af faste pauser og psykologisk tryghed under oplæring.

Fortsæt arbejdet med:



For at understøtte gode sociale fællesskaber kan oplæringsstederne med fordel fortsætte det gode arbejde med **at inkludere eleverne** i sociale fællesskaber og arrangementer. Især er det vigtigt at være tydelige i kommunikationen om elevernes muligheder for deltagelse i sociale arrangementer både på og uden for oplæringsstederne.



Derudover kan oplæringsstederne fortsætte med at give eleverne **faste pauser** i hverdagen på oplæringsstederne. Pauserne har en gavnlig indvirkning på elevernes mulighed for at opbygge gode sociale relationer under deres oplæring, og når fælles pauser på oplæringsstederne prioriteres, skabes der mulighed for, at sociale relationer og elevernes tilknytning til sociale fællesskaber styrkes. De faste pauser kan give eleverne mulighed for at interagere på tværs af faglige skel, erfaringsniveau og personlige baggrunde, som bidrager til at fremme et stærkere og mere sammenhængende læringsmiljø under elevernes oplæring.

Fokuser yderligere på:



For at fremme, at eleverne føler sig inkluderet i de sociale fællesskaber på oplæringsstederne, kan oplæringsstederne allerede under elevernes opstart fokusere på **at kommunikere og invitere** eleverne til kendte sociale arrangementer og aktiviteter, der ligger i elevernes oplæringsperiode. En øget opmærksomhed på dette kan sikre, at alle elever er informerede om sociale arrangementer og understøtte, at eleverne føler sig velkomne og trygge i at deltage i sociale aktiviteter på og i tilknytning til oplæringsstederne.



For at understøtte psykologisk tryghed i relationerne kan oplæringsstederne fokusere på **at informere medarbejdere og oplæringsvejledere om deres rolle** og den store påvirkning, den har på elevernes trivsel og læring.



Samtidig kan oplæringsstederne rette **fokus på deres kultur**, hvor en hård tone over for elever og skarp intern jargon til tider kan være indlejret. Det vil styrke elevernes sociale relationer og dermed tilhørsforhold, hvis de oplever at blive talt til i øjenhøjde. Samtidig kan det have en forebyggende effekt over for frafald, hvis elever møder et åbent og anerkendende arbejdsmiljø.



Uddannelse København kan fremadrettet have en øget opmærksomhed på at få **kom-munikeret retningslinjer** for, hvordan elever kan få støtte og hjælp i tilfælde af udfordringer på oplæringsstederne. Let adgang til retningslinjer og ressourcer kan være afgørende for elevernes tilknytning, især når de har behov for støtte eller rådgivning under deres oplæring.

Næste skridt: Hvordan analysens resultater videreføres i praksis

Analysen har identificeret en række værdifulde opmærksomhedspunkter, som nu skal oversættes i driften. Det er Rambølls erfaring, at det ofte kan understøtte implementeringsprocessen, hvis analysens fund bringes til live i et praktisk og anvendeligt format. Rambøll har derfor udviklet tre visualiseringer af analysens resultater, der fokuserer på de følgende spørgsmål:

- Hvordan ser et godt læringsmiljø ud for eleverne?
- Hvordan lyder narrativet blandt medarbejderne, når de understøtter et godt læringsmiljø for eleverne?
- Hvad kendetegner og understøtter et godt læringsmiljø?

Det er vores forhåbning, at disse visualiseringer kan understøtte den fremadrettede dialog i Uddannelse København med relevante partnere og på oplæringsstederne om, hvordan man i fællesskab kan arbejde videre med de mange gode eksempler på, hvordan et godt læringsmiljø kan understøttes. Visualiseringerne er inkluderet på de følgende tre sider.

Hvordan ser et godt læringsmiljø ud for eleverne?

Der er rum til at begå fejl og anerkendelse af, at jeg er i en læringsproces

Jeg kan bruge min relevante (livs)erfaring under oplæringen

Der er tid til uformelle samtaler med det faste personale

Jeg har en god faglig relation til min oplæringsvejleder

Jeg har tilgængelig vejledning fra min oplæringsvejleder eller andet personale

Personalet har indsigt i mine læringsmål og kan understøtte min læring

Jeg har arbejdsopgaver, der imødekommer mine læringsmål

Det tværfaglige personale kan understøtte min læring og afspejler mit kommende arbejdsliv

Jeg sætter pris på sammenholdet med de andre elever

Personalet anerkender mig som kollega

Der er gode sociale aktiviteter med beboere, der plejer relationen og skærper mine relationelle kompetencer



Hvordan lyder narrativet blandt medarbejderne, når de understøtter et godt læringsmiljø for eleverne?

Vores elever ved, hvad der forventes af dem i oplæringen og er uddannelsesparate

Vi har de elever, som afdelingens størrelse og antallet af uddannede vejledere kan rumme

I opstarten med nye elever får jeg en introduktion til deres baggrund, erfaringer og læringsmål

Eleverne har medansvar for deres egen læring og deltager aktivt i fagfællesskabet - men som kollega er jeg også med til at invitere dem ind i fællesskabet

Jeg er godt klædt på til at understøtte elevernes læring - også selvom jeg ikke er oplæringsvejleder

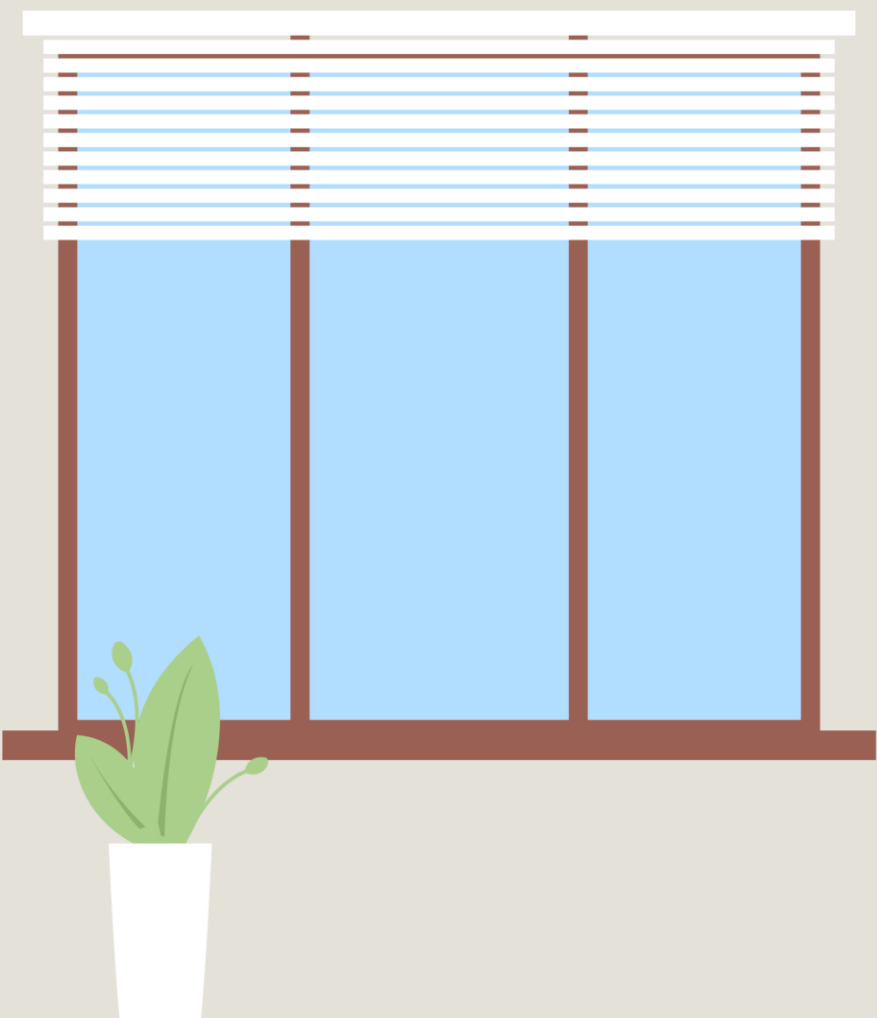
Som oplæringsvejleder har jeg gennemført uddannelsen for oplæringsvejledere og efteruddannes efter behov, så jeg bedst muligt kan vejlede mine elever

Vi er en rummelig arbejdsplads

Vi er kolleger på lige fod på tværs af elever og fast personale



Hvad kendetegner og understøtter et godt læringsmiljø?



Tydlig kommunikation om deltagelse i sociale arrangementer

Faste rammer for fordybelsestid, der overholdes, selvom der er travlt

Gennemgående struktur for oplæringsforløbet (vejledning, arbejdstider, fordybelsestid)

Læringsmiljøet er et fælles organisatorisk ansvar, hvor alle ledere og medarbejdere tager ejerskab for at have elever tilknyttet

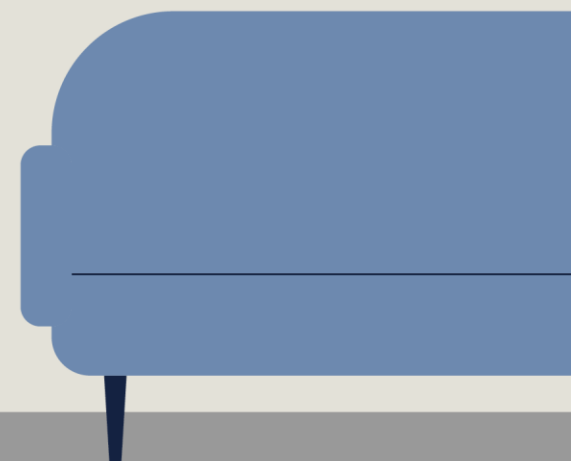
Det er en del af kulturen at tale pænt og i øjenhøjde med hinanden

Der er tydelige retningslinjer for elevers rolle på arbejdspladsen, og hvordan de overholdes ved sygdom og travlhed

Blød opstart med sidemandsoplæring og passende antal borgere

God introduktion til oplæringsstedet

Psykologisk tryghed på arbejdspladsen



1. Indledning

1.1 Baggrund og formål

Københavns Kommune står i lighed med landets øvrige kommuner og regionerne over for store rekrutterings- og tilknytningsudfordringer på sundheds- og ældreområdet. Ligeledes har SOSU-uddannelserne oplevet store udsving i søgningen mod uddannelserne samt et betydeligt frafald blandt eleverne. I kombination med en forventet stigning i antallet af borgere med behov for ældrepleje kalder det på en ekstraordinær indsats for at uddanne og rekruttere SOSU-medarbejdere i hele landet¹.

Oplæringen, som udgør cirka to tredjedele og dermed størstedelen af SOSU-uddannelserne, markerer ofte elevernes indledende skridt ind i faget og deres første møde med en potentiel fremtidig arbejdsplads. Kvaliteten af læringsmiljøet under oplæringsperioden anses derfor for at have stor betydning, både for at reducere frafaldet og for at kommunen kan rekruttere kvalificerede SOSU-medarbejdere efter endt uddannelse.

Et godt læringsmiljø er en vigtig forudsætning for at gøre erhvervsuddannelserne, herunder SOSU-uddannelserne, attraktive for både unge og voksne. Stærke og kompetente læringsmiljøer er derfor en klar forudsætning for at kunne tiltrække elever og forebygge frafald på uddannelserne.

Uddannelse København har derfor taget initiativ til en undersøgelse af frafald og læringsmiljøer på kommunens oplæringssteder. Mens Uddannelse København selv varetager den del af undersøgelsen, der omhandler frafald, er det Rambøll Management Consulting (Rambøll), der står for undersøgelsen af læringsmiljøer på oplæringsstederne.

I denne rapport præsenteres resultaterne af, hvordan læringsmiljøer for SOSU-elever udspiller sig i Københavns Kommune. Undersøgelsens genstandsfelt er afgrænset til at belyse læringsmiljøer på oplæringssteder i relation til frafald fra SOSU-uddannelserne samt tilknytning til uddannelse og oplæringsenheder. Formålet med rapporten er at kaste lys på følgende aspekter:

- Hvordan læringsmiljøet udspiller sig på oplæringsenhederne – med elevernes perspektiv som omdrejningspunkt.
- Om – og i så fald hvilke – særlige karakteristika ved læringsmiljøet på oplæringsenhederne, der enten fremmer eller udfordrer tilknytningen og tilhørsforhold.
- Hvordan Uddannelse København kan bidrage til at understøtte et godt læringsmiljø på oplæringsenhederne.

Analysen fokuserer på, hvilken påvirkning opstarten samt den faglige og sociale dagligdag på oplæringsenheder har for SOSU-elevernes tilknytning og tilhørsforhold. Afslutningsvis præsenteres en række opmærksomhedspunkter til det fremtidige arbejde med læringsmiljøer i forbindelse med oplæringsforløb på SOSU-uddannelserne.

1.2 Metode og begrebsafklaring

Analysen er en kvalitativ undersøgelse af læringsmiljøer for SOSU-elever i Københavns Kommune. Analysens fokus tager afsæt i eksisterende viden fra tidligere analyser foretaget af Rambøll og Uddannelse København og observations- og interviewguides er udviklet med afsæt heri – men

¹ KL (2022). Om bare otte år kan vi mangle 16.000 SOSU'er.

samtidig med et bredt, afsøgende sigte. Den kvalitative analyse har med udgangspunkt i elevernes perspektiver givet indsigt i, hvilke former for læringsmiljøer på uddannelsessteder og i oplæringsforløb, eleverne vurderer, har den største indflydelse på at styrke deres læring og tilknytning på SOSU-uddannelserne. Det samlede kvalitative datagrundlag er indsamlet i perioden oktober til november 2023 og består af følgende datatyper:

- **Fire observationsstudier** gennemført på fire forskellige driftsenheder af varierende størrelser: et lille plejehjem, et mellemstort plejehjem, et stort plejehjem og en hjemmepleje-enhed.
- **Fire elevinterviews** med 17 elever ansat i Københavns Kommune på de fire forskellige driftsenheder. Heraf var 12 SOSU-assistentelever og fem SOSU-hjælperelever. Størstedelen (82 pct.) af de interviewede elever var på første oplæringsforløb (oplæring 1A), mens en mindre andel (18 pct.) af eleverne befandt sig på et mellemliggende oplæringsforløb (oplæring 1B, 2B og 3B).
- **Tre fokusgruppeinterviews med medarbejdere** på de udvalgte driftsenheder.
- **Ti interviews med oplæringsvejledere og uddannelsesansvarlige** på de udvalgte driftsenheder.
- **Fire enkeltpersonsinterviews med ledere** på de udvalgte driftsenheder.
- **Elevpaneldebat**, hvori der deltog ni tilfældigt udvalgte elever ansat i Københavns Kommune samt tre medarbejdere fra Uddannelse København.
- **Workshop om opmærksomhedspunkter** med otte deltagere, heraf projektets styregruppe og driftsledere fra de besøgte driftsenheder.

Med afsæt i det samlede datagrundlag anvendes citater og observationsnoter illustrativt gennem rapporten for at understøtte og skabe en mere nuanceret forståelse af selve analysen. For en uddybende beskrivelse af metoden henvises til **metodenotatet i bilag**.

Tabel 1.1: Begrebsafklaring

Begreb	Beskrivelse
Social- og sundhedsassistent (SOSU-assistent*)	SOSU-assistenten varetager opgaver såsom tidlig opsporing af sygdom, sundhedsfremme, sygdomsforebyggelse, omsorg og pleje. Det tager tre år, ni måneder og tre uger inkl. grundforløb at uddanne sig til SOSU-assistent. Når uddannelsen er afsluttet, skal der søges autorisation som SOSU-assistent, før titlen kan benyttes.
Social- og sundhedshjælper (SOSU-hjælper)	SOSU-hjælper bliver uddannet til professionel omsorg, pleje og praktisk hjælp. Det tager to år og to måneder inkl. grundforløb at uddanne sig til SOSU-hjælper.
Social- og sundhedsuddannelserne (SOSU-uddannelserne)	Samlet betegnelse for SOSU-assistentuddannelsen og SOSU-hjælperuddannelsen. Betegnelsen omfatter ikke pædagogisk assistentuddannelsen, der ellers også uddannes på SOSU-skolerne.
Oplæringsforløb	SOSU-uddannelserne består af et grundforløb samt et hovedforløb, der veksler mellem perioder på skolen og perioder i oplæring på en driftsenhed. I oplæringsforløbene bliver eleverne oplært i arbejdsopgaver, der hører til uddannelsen. Forløbene varierer i længde og antal.
Oplæringssted	SOSU-elever kommer i oplæring på en række forskellige driftsenheder, herunder plejehjem, hjemmepleje, hospitaler og psykiatrien.
Oplæringsvejleder	Oplæringsvejledere tilrettelægger og gennemfører vejledning i forhold til udvikling af erhvervsfaglige kompetencer hos elever, som er i oplæring.
Læringsmiljø	De omgivelser, rammer, relationer og kulturer, der tilsammen skaber betingelserne for et individs eller en gruppes indlæring.

*SOSU henviser i nærværende rapport til forkortelsen for social og sundhed.

1.3 Læsevejledning

Analysen indeholder i alt fire kapitler:

- **Kapitel 1** rummer nærværende indledning med analysens formål, baggrund og metodiske tilgang.
- **Kapitel 2** præsenterer fund, der relaterer sig til elevernes perspektiver på en god og tryk opstart på oplæringsstederne.
- **Kapitel 3** beskriver, hvordan læringsmiljøet udspiller sig på driftsenhederne med særligt fokus på det faglige miljø.
- **Kapitel 4** beskriver, hvordan læringsmiljøet udspiller sig på driftsenhederne med særligt fokus på det sociale og kollegiale miljø.

2. Opstarten på oplæringsstederne

I dette kapitel præsenteres fund, der relaterer sig til elevernes perspektiver på en god og tryk opstart på oplæringsstederne. Fundene i kapitlet bygger udelukkende på data fra interviews, da der ikke er gennemført observationer af elevernes opstart. Kapitlet belyser områder, som eleverne vurderer, har betydning for både opstarten og det videre oplæringsforløb, herunder muligheden for at komme i 'snusepraktik' samt klar struktur, information og kontinuitet i opstarten. Derudover belyser kapitlet elevernes oplevelse af den gode opstart i relation til forventningsafstemning med oplæringsvejleder om læringsmål og erfaring. Kapitlet præsenterer desuden elevernes udbytte af sidemandsoplæring i opstarten og elevernes vurdering af overgangen mellem skolen og starten på oplæringsforløbet. Afslutningsvis opsummerer kapitlet en række opmærksomhedspunkter, som oplæringsstederne kan arbejde videre med eller sætte større fokus på i fremtiden.

2.1 Elevernes erfaring med snusepraktik

Analysen har haft fokus på at undersøge elevernes oplevelse af at starte i oplæring. Her har flere elever italesat deres erfaring med at komme i snusepraktik på oplæringsstederne, inden de starter selve oplæringsforløbet. Her viser analysen, at eleverne generelt har taget godt imod tiltaget om snusepraktik hos oplæringsstederne, og at det fungerer godt at få indblik i arbejdet på enheden forud for opstart.

”

[...] nu var vi her også tre dage inden til snusepraktik, og der var de også gode til at give os svar på spørgsmål. Jeg synes egentlig, at de var gode til det.

SOSU-assistentelev

Flere elever fortæller, at de oplevede at blive taget godt imod, og at medarbejderne var gode til at svare på spørgsmål om oplæringsstedet. De peger på, at det giver en følelse af tryk, når man ved, hvilke arbejdsopgaver man kan møde i oplæringen, og hvad man kan forvente inden opstarten. Flere elever understreger, at det er vigtigt, at snusepraktikken foregår i den afdeling, de skal starte på senere for at sikre kontinuitet.

Dog fortæller andre elever, at de havde en dårlig oplevelse i snusepraktik. Eleverne oplevede ikke, at der var taget højde for, at der var kommende elever på besøg, og at de i stedet stod i vejen for medarbejderne. Derudover fortæller eleverne, at der som elev i snusepraktik kan være forvirring om, hvorvidt velkomsten på enheden allerede starter her, eller om velkomsten først begynder, når den reelle oplæringsperiode begynder.

Analysen viser, at snusepraktikken fungerer godt, når oplæringsstedet er forberedt på elevernes besøg, og der er sørget for, at eleverne besøger den afdeling, de skal i oplæring hos. Når elevernes besøg ikke er forberedt, kan snusepraktikken give et forkert billede af, hvordan det er at være i oplæring og indgå i enhedens arbejde. Det indikerer, at elevernes følelse af tilknytning til oplæringsstedet allerede starter med en god oplevelse i snusepraktik.

2.2 Modtagelse af nye elever på oplæringsstedet

Eleverne er også blevet spurgt om deres oplevelse af den første dag i oplæring. De fleste elever fortæller, at de havde en rolig første dag på oplæringsstedet, og at de blev taget godt imod af imødekomende personale både blandt ledelsen og medarbejderne. Flere elever på tværs af oplæringsstederne lægger især vægt på, at deres første dag var kort, og at der var planlagt et struktureret program for deres opstart. I den forbindelse fortæller medarbejdere på oplæringsstederne,

at det er vigtigt, at eleverne mærker, at de er velkomne, ligesom de understreger, at elevernes tryghed er et fælles ansvar på oplæringsstedet.

Eleverne er positivt indstillede over for den korte og praksisfokuserede første dag i oplæringen, da de ikke føler, at de møder en overflod af ny information. Programmet for den første dag indeholdt for de fleste interviewede elever bl.a. en rundvisning på oplæringsstedet, hvor eleverne fik udleveret nøgler og vist

”

Som praktiksted har vi ansvar for, at de er trygge. Der er det jo allerede, hvordan vi møder de nye elever på og fortæller, at der ikke er dumme spørgsmål osv. Det er noget af det vigtigste, at de føler, at vi vil dem. Ellers kommer de aldrig godt ind.

Oplæringsvejleder

deres skabe. Efterfølgende mødte eleverne den uddannelsesansvarlige og deres oplæringsvejleder, som faciliterede en samtale om det kommende oplæringsforløb og de beboere, eleven skulle arbejde hos. Derefter blev eleverne sendt hjem med en oversigt over, hvilken medarbejder de skulle følge den kommende dag. Den korte dag indebærer altså, at eleverne ikke skal ud til beboerne med det samme, og eleverne italesætter, at det er rart at føle sig forberedt, før det praktiske arbejde går i gang.

”

Jeg synes, at jeg fik en god modtagelse. Vi fik tildelt en oplæringsvejleder, som vi skulle følge fast, og jeg synes, at der var mulighed for at stille spørgsmål.

SOSU-hjælpelev

Analysen viser, at en åben og imødekommende modtagelse på første dag har stor betydning for elevernes start i oplæring. Interviewene indikerer, at tilknytningen til oplæringsstedet begynder med en god modtagelse, hvor eleverne ikke bliver overvældede af for mange opgaver og for meget information.

2.3 Klar struktur i opstartsforløbet

Analysen viser, at den gode opstart i oplæring i elevernes perspektiv især er karakteriseret ved, at der er klar struktur og tydelige mål for både opstarten og det kommende oplæringsforløb. Eleverne på oplæringsstederne og i elevpanelet pointerer især, at det skaber ro og tryghed, når de kan se en struktur og danne sig et overblik over hverdagen via skemalagte opgaver og møder. Derudover fortæller flere elever, at det er motiverende, når deres læringsmål er nedskrevet i en forløbsplan, så de har mulighed for at se, hvornår i forløbet de skal arbejde med de enkelte mål.

”

Jeg fik et velkomstbrev, og jeg søgte selv på nogle ting. Det var rart at kunne orientere sig, så man ved, hvor man kommer til.

SOSU-assistentelev

I forlængelse heraf udtrykker eleverne i interviews, at det er vigtigt for en god opstart, at oplæringsstedet udsender information om oplæringsstedet i god tid, før eleverne skal starte. Elever på flere oplæringssteder fortæller, at de fik tilsendt informationsmateriale om stedet og et skema over de første uger. Én elev udtrykker, at velkomstbrevet og informationsmaterialet er medvirkende til, at man glæder sig og føler sig klar til at komme i gang.

Eleverne fortæller dog også, at manglende information i opstartsperioden kan skabe usikkerhed. Elever på et oplæringssted fortæller, at de fik velkomstbrevet en uge før opstarten, hvilket de oplevede som sent. Eleverne udtrykker et ønske om at kunne forberede sig grundigt på at skulle starte i oplæring, og eleverne oplevede derfor en tvivl om, hvorvidt oplæringsstedet var klar på at modtage dem, før de modtog velkomstbrevet. Én elev fortæller desuden, at de under opstarten tit følte sig glemte på afdelingen, da vigtige informationer ikke nåede frem til elever.

”

Jeg synes også, de var meget langsomme med velkomstbrevet, jeg fik det kun en uge før. Så der var jeg lidt usikker på, om jeg overhovedet skulle derhen.

SOSU-assistentelev

Analysen peger derfor på, at eleverne efterspørger et struktureret forløb, der allerede fremstår tilrettelagt fra starten af deres oplæring. Dette indikerer, at en struktureret opstart medvirker til, at eleverne er mere trygge ved deres kommende arbejdsopgaver, når de løbende kan se det mål, de arbejder hen imod.

2.4 Forventningsafstemning om læringsmål og erfaringsniveau

Det fremgår af interviews med eleverne på oplæringsstederne, at de i forlængelse af ønsket om struktur også lægger vægt på, at der tidligt i opstarten forventningsafstemmes med oplæringsvejleder og uddannelsesansvarlig om elevens læringsmål og det erfaringsniveau, eleven bringer med sig. Eleverne fortæller, at det er tryghedsskabende at tale med oplæringsvejleder om både oplæringsstedets forventninger til eleven og elevens egne forventninger til arbejdet på oplæringsstedet. Forventningsafstemningen tidligt i opstarten medvirker til, at begge parter ved, hvornår elevens forskellige læringsmål kan nås, og hvordan man arbejder hen imod dem i løbet af oplæringsforløbet.

”

Det, der var vigtigt for mig, var, at der ligesom var en forventningsaftale. Der fik jeg gjort klart, at det var vigtigt, at jeg var et menneske med noget erfaring, og at jeg er vant til at tage ansvar. Og det er virkelig blevet respekteret, og jeg føler, jeg har fået tildelt det ansvar.

SOSU-hjælperelev

Flere elever både på oplæringsstederne og i elevpanelet udtrykker derudover et ønske om, at oplæringsstederne i højere grad kan rumme elevernes tidligere oplevelser og erfaringer, når de starter. Dette italesættes især af elever, som har flere års erfaring fra ufaglært eller andet relateret arbejde og derfor ønsker meget ansvar hurtigt i forløbet. Men det udtrykkes også af elever, som oplever, at der er for høje forventninger til dem baseret på deres alder, og at medarbejderne ser det som en selvfølge, at de selvstændigt kan løse opgaver, selvom de ikke har anden erhvervs-erfaring.

Analysen viser dermed, at eleverne har behov for at forventningsafstemme, hvordan de kan indgå i arbejdet på oplæringsstedet med afsæt i deres erfaring og kompetencer i starten af deres oplæringsforløb. Det indikerer, at en forventningsafstemning fra begge parter kan give et mere tilrettelagt og sammenhængende oplæringsforløb, da der kan tages højde for elevens erfaringsniveau og ønsker relateret hertil.

2.5 Sidemandsoplæring under opstarten

Analysen viser, at eleverne især oplever at komme godt fra start, når de følger oplæringsvejleder eller andre kollegaer og lærer opgaverne på oplæringsstedet gennem sidemandsoplæring. Eleverne på oplæringsstederne og i elevpanelet fortæller, at de som en del af opstarten følger deres oplæringsvejleder og andre kollegaer i det daglige arbejde. De oplever, at det skaber trykthed at se kollegaer med erfaring løse opgaverne først, så de selv ved, hvordan opgaverne skal tilgås. Samtidig skaber det også trykthed for eleverne, at de kan få feedback fra oplæringsvejleder og medarbejdere, når de selv skal varetage opgaverne.

Medarbejdere og oplæringsvejledere på flere oplæringssteder fortæller ligeledes, at der er fokus på, at eleverne aldrig går alene i starten, og understreger vigtigheden af at spørge ind til eleverne for at mærke, hvordan de har det.

”

De skal ikke gøre noget, hvis de føler sig utrygge. De skal hellere se det fem gange, hvis de har behov for det og ikke føler sig trygge. Det italesætter vi overfor eleverne.

Medarbejder

Dog er det ikke alle elever, som oplever at få sidemandsoplæring. Det fremgår yderligere af interviews med eleverne på oplæringsstederne, at kontinuitet især er vigtigt i starten af oplæringsforløbet. En elev på et oplæringssted fortæller, at de allerede efter to dage skiftede vejleder og derefter måtte gå alene. Det står i kontrast til udsagn fra oplæringsvejledere på samme oplæringssted, som fortæller, at ingen elever bliver 'smidt ud i noget', de ikke er klar til, og at oplæringsvejlederne altid følger eleverne i mindst to uger.

Analysen peger dermed på, at eleverne er optagede af at udføre opgaver på korrekt vis og sætter pris på, at der i opstarten er en blød overgang til arbejdsopgaverne gennem sidemandsoplæring. Dette indikerer, at eleverne får et større læringsudbytte, når de følges med erfarne medarbejdere, end hvis de overlades til sig selv for hurtigt i forløbet, da de oplever det som utrygt og utilfredsstillende at udføre opgaver uden at vide, om de udføres korrekt. Dog viser analysen også, at der er forskellige oplevelser blandt medarbejdere og elever af, hvor længe eleverne følger en erfaren medarbejder.

2.6 Overgangen fra skole til oplæring

Eleverne er også blevet spurgt om deres vurdering af sammenhængen mellem skole og oplæring. Interviews med eleverne viser, at der er forskellige oplevelser af, hvorvidt skolen forbereder dem på de opgaver og det ansvar, de får i oplæringen.

Nogle elever oplever sig forberedte på det kommende arbejde i oplæringen, når de kommer fra skolen. De fremhæver, at skolen især forbereder eleverne på det faglige sprog, som også anvendes på oplæringsstederne. Derudover oplever de at kunne anvende teori fra skolen i de praktiske opgaver i oplæringen. Én elev fremhæver fx at have anvendt teori om rehabilitering til at udvikle en rehabiliteringstilgang til en beboer på oplæringsstedet.

”

Da jeg startede, havde jeg min vejleder i afdelingen, og jeg fulgte en medarbejder i den første uge. Det kan jeg godt lide – så man lærer det stille og roligt.

SOSU-hjælperlev

”

Skolen forbereder os på fagordene. Jeg har lært det, jeg skal bruge her.

SOSU-hjælperlev

”

Teorien er jo fin nok, og det er de basisting, som man skal vide. Men det forbereder ikke på det ansvar, som man skal stå med ude i praktikken.

SOSU-hjælperelev

Omvendt oplever andre elever, at skolen ikke forbereder dem på de arbejdsopgaver, de møder i oplæringen. Nogle elever peger på bestemte opgaver på oplæringsstedet, som de ikke føler sig fagligt klædt på til, da opgaverne i praksis adskiller sig fra måden, hvorpå de er blevet undervist på skolen. Nogle elever peger fx på, at de ikke følte sig forberedte på at arbejde med forflytning af beboere, ligesom de heller ikke var forberedte på at arbejde med nedre hygiejne. Eleverne efterspørger i forlængelse heraf, at oplæringsstederne er opmærksomme på, at skolen ikke har introduceret til alle praktiske opgaver, og at eleverne derfor har behov for at lære, hvordan de løses, når de er i oplæring.

Interviews med eleverne viser dermed, at undervisningen på skolen især forbereder eleverne på det faglige sprog og teoretiske overvejelser, men at eleverne savner at være forberedte på de praktiske opgaver, som de møder i oplæringen. Dette indikerer, at eleverne har behov for at få en introduktion til visse opgaver i starten af deres oplæringsforløb, da eleverne ikke er stødt på disse opgaver på forhånd og derfor kan have behov for tid til at lære, hvordan opgaverne løses på oplæringsstedet.

2.7 Fremadrettede opmærksomhedspunkter

På baggrund af datamaterialet peger de ovenstående afsnit af analysen på, at det gode læringsmiljø i oplæring allerede begynder med en grundig og systematisk opstart, der giver eleverne en tryk introduktion til oplæringsstedet som arbejdsplads.

Fortsæt arbejdet med:



For at understøtte det gode læringsmiljø og en god opstart for eleverne, kan oplæringsstederne fortsætte arbejdet med at planlægge **strukturede introduktionsforløb**, hvor eleverne bliver introduceret til nye kollegaer og opgaver på rolig vis, og hvor de kan se deres opgaver og læringsmål for det kommende oplæringsforløb.



Oplæringsstederne kan også fortsætte med at introducere eleverne til arbejdet på enheden via **sidemandsoplæring**, som eleverne understreger, er den bedste måde at lære, hvordan nye opgaver og det praktiske arbejde tilgås.

Fokuser yderligere på:



Oplæringsstederne kan derudover rette fokus mod at sikre, at ingen elever bliver overladt til sig selv for tidligt i forløbet ved at sikre **kontinuitet** i, at eleverne har en fast oplæringsvejleder, de kan følge.



Oplæringsstederne kan også fokusere på at udsende **information om elevernes opstart** forud for, at eleverne begynder i oplæring, for at de kan føle sig forberedte til opstarten. Det kan eksempelvis ske gennem brugen af standardiserede opstartspakker.



Endvidere kan oplæringsstederne fokusere på, at medarbejderne har realistiske forventninger til, hvad eleverne kan, når de starter i oplæring. Eleverne har ikke nødvendigvis afprøvet alle praktiske opgaver på skolen, hvorfor de vil have **behov for at lære**, hvordan de udføres i praksis.

3. Læringsmiljøet på oplæringsstederne – det faglige miljø

I dette kapitel præsenteres, hvordan læringsmiljøet udspiller sig på oplæringsstederne med fokus på det faglige miljø. Kapitlet belyser først fagfællesskaber med udgangspunkt i elevernes og medarbejdernes perspektiver på faglige relationer. Dernæst undersøges elevernes deltagelse i møder på oplæringsstederne, hvorefter det præsenteres, hvordan eleverne oplever at modtage støtte og vejledning samt det faglige indhold i de givne arbejdsopgaver. Endelig belyses elevernes erfaringer med fordybelsestid under oplæring og betydningen af, at eleverne ikke opfattes som en del af oplæringsstedernes samlede normering.

3.1 Faglige relationer

I analysen er det undersøgt, hvem eleverne oplever at have faglige relationer med, når de er i oplæring. De fleste af eleverne udtrykker, at deres oplæringsvejleder har en central rolle. Oplæringsvejlederen beskrives som den person, som eleverne er mest tilbøjelige til at opsøge viden og sparring fra i relation til læring. Dog er der et par elever, som beskriver, at de ikke har en god relation til deres oplæringsvejleder i den nuværende oplæringsperiode, hvorfor de opsøger sparring fra andre. I interviews fortæller en elev, at vedkommende har *"været heldig med sin vejleder"*. Udtrykket vidner om en oplevelse af, at det ikke er en selvfølge, at man har en god relation med sin oplæringsvejleder.

Eleverne peger dernæst på, at de har faglige relationer med det faste personale, som de samarbejder med til daglig. Typisk vil eleverne søge sparring fra andre assistenter eller hjælpere, hvis deres oplæringsvejleder ikke er tilgængelig. Flere elever fortæller, at de har en håndfuld kollegaer, som de kan opsøge ved behov. Dog udtrykker elever på et af de besøgte oplæringssteder, at der er kollegaer, som de ikke har en god relation til og derfor ikke søger sparring fra. En elev fortæller, at *"der er nogle medarbejdere, man godt kan blive lidt udstødt af"*. En elev fra et andet oplæringssted oplever at have kollegaer, der ikke vil svare på spørgsmål, fordi de har for travlt og ikke har samme fokus på at ville hjælpe eleverne, som fx oplæringsvejlederne. Det tegner et billede af, at elever oplever at kunne søge sparring og hjælp hos det faste personale, når deres oplæringsvejleder ikke er tilgængelig, men at det typisk er et udpluk af medarbejdere, som man har en god relation til, som man opsøger, når behovet er der.

Andre faggrupper på oplæringsstedet bliver også fremhævet af eleverne. Eleverne oplever at lære meget fra personale med andre faglige baggrunde, og at de er nysgerrige på at få andre faggruppernes blik på et spørgsmål. Især sygeplejersker bliver nævnt af flere elever som særligt fagligt

”
Især sygeplejerskerne. De er knivskarpe og vil gerne lære fra sig. Vi har ikke en naturlig kommunikation med dem, men de gør virkelig meget for at få os med.

SOSU-assistentelev

dygtige og gode til at lære fra sig. En elev udtrykker, at det at samarbejde med andre faggrupper under oplæringen er med til at ruste en til den hverdag, man kommer ud til som færdiguddannet, hvor både det tværfaglige samarbejde og varetagelsen af forskellige opgaver er vigtigt. En assistentelev beskriver fx, *"at man skal kunne lidt af det hele – jeg er halvt hjælper, halvt assistent og halvt sygeplejerske"*. Analysen viser således, at eleverne er optagede af at lære af og i høj grad anerkender andre fagligheder. Dette indikerer, at et tværfagligt miljø kan understøtte et godt læringsmiljø.

”
Jeg har det sådan, at man hurtigt ser, hvem man kan lære noget af – og så snakker man ikke med dem, man har observeret, som ikke lærer fra sig.

SOSU-assistentelev



Sara har aftalt at mødes med sygeplejersken på hendes kontor kl. 13:00. Vi kommer op på kontoret, hvor der er ro og ingen forstyrrelser. Stemningen er uformel og åben. Sygeplejersken er nærværende og lyttende til de spørgsmål, som Sara har om dokumentation af medicin. De sidder sammen om Saras iPad, hvorfra dokumentationen skal registreres. Sygeplejersken spørger vejledende ind til, hvordan Sara vil registrere ændringerne i Cura. Det gøres på en pædagogisk måde, hvor Sara udfordres til selv at komme med svaret. Til sidst samler sygeplejersken op og spørger Sara, om hun kan se, at de er kommet hele vejen rundt – fra borgerbesøg over lægesamtale til dokumentation, og om dette giver mening for eleven. Sara udtrykker, at det giver mening og tilkendegiver, at hun nu forstår, hvordan dokumentation af medicin registreres.

Observation af Sara

Derudover peger eleverne også på, at der også foregår faglig sparring elevgruppen imellem. Imidlertid kan det variere, hvor tilgængelige de andre elever er under oplæringen. De elever, som arbejder tæt sammen på deres oplæringssted, fremhæver, at de bruger hinanden meget i dagligdagen. Andre fortæller, hvordan de i elevgruppen deler tips og fif med hinanden under ugentlige elevfrokoster. Der er også elever, der udtrykker, at de føler sig 'alene' på oplæringsstedet, fordi de er den eneste elev i deres afdeling og ikke har en relation til andre elever i dagligdagen. Selvom eleverne fremhæver, at deres oplæringsvejleder og/eller andet fast personale er den væsentligste sparringspartner, når det gælder faglige spørgsmål – så udtrykker de fleste af eleverne også, at det er værdifuldt at være samlet med andre elever under oplæringsforløbet, da det er andre snakke, man kan have med de andre elever.

Blandt personalet, herunder medarbejdere, oplæringsvejledere og driftsledere, er der enighed om, at elever er et fælles ansvar i personalegruppen. En driftsleder udtaler, at "oplæringsvejlederne er ikke hovedansvarlige, men medansvarlige [for eleverne]". Det fremgår dog også i interviews med medarbejdere og oplæringsvejledere, at vejlederen typisk har det primære ansvar for eleverne i praksis. Til trods for dette er fortællingen blandt medarbejdere, at elever er kollegaer på lige fod med andet personale, hvorfor de indgår i de faglige drøftelser og i det faglige fællesskab. På en driftsenhed fortæller en elev, at "mine vejledere siger, at de lærer meget af os elever". Dette indikerer et ligeværdigt fagfællesskab, hvor det anerkendes og værdsættes, at elever kommer med ny viden. Dog nævnes der på tværs af medarbejderne nogle forhold, som kan udfordre deres faglige relation til eleverne:

- **Antallet af elever:** Det påpeges af flere medarbejdere og oplæringsvejledere, at det kan være udfordrende, hvis der er mange elever tilknyttet en afdeling. Det forklares ved, at der skal tages et særligt hensyn til elever. Et par medarbejdere udtrykker, at "det er bare mere krævende at have dem [elever] med". Det skal forstås som, at det er en stor opgave at have elever, derfor italesætter et par af de interviewede oplæringsvejledere desuden, at det kan være for meget for dem, hvis de har mere end en af elev ad gangen, hvilket ikke er en sjældenhed.



Ansaret er jo vores – at give dem noget faglighed, men ansaret er også deres i at tage del i det. Og det er ikke 'vores elev', men 'gruppens elev'. Men jeg har selvfølgelig overblikket.

Oplæringsvejleder



Vi har seks SSA- og en SSH-elev. Det er rigtigt voldsomt.

Medarbejder

- *Elever med sproglige udfordringer:* På en af de besøgte driftsenheder fremgår det, at personalet er udfordret af elever med sproglige udfordringer, som de oplever som svære at kommunikere og samarbejde med. De interviewede medarbejdere oplever, at elever optages på SOSU-uddannelserne med et for lavt niveau af dansksprogkundskaber til at kunne indgå hensigtsmæssigt i opgaveløsningen. Medarbejderne fortæller, at de er i tvivl om disse elever forstår, hvad der bliver sagt – fx i en læringsituation. De fortæller, at de ofte oplever elever med sproglige udfordringer som mere forsigtige og tilbagetrukne i den faglige relation. På en anden driftsenhed påpeger en medarbejder også, at sprogudfordringer kan være en barriere i det daglige, ligesom medarbejdere også kan være *"i tvivl om de [elever med sproglige udfordringer] forstår det, om de kender ordet, om de tør spørge"*.
- *Mindre erfarne elever:* Elevers unge alder eller lavere erfaringsniveau kan ifølge nogle af de interviewede medarbejdere også påvirke den faglige relation. Dette forklares ved, at denne type elever ifølge medarbejderne ikke altid deltager eller tager initiativ i det faglige fællesskab, hvorfor det opleves som svært at opbygge en relation til eleven. I et fokusgruppeminterview fortæller flere medarbejdere, at de er *'blanke'* på, hvordan de understøtter, at eleverne føler sig som en del af fagfællesskaber, da *"det er svært at vide, hvad der foregår inde i hovederne på dem, hvis de ikke siger noget"*.

3.2 Faglig deltagelse i møder

I analysen er elevernes faglige deltagelse på driftsenhederne undersøgt gennem observation, interviews og elevpanel. På tværs af driftsenhederne italesættes det, at eleverne deltager i formelle møder med det faste personale. Det drejer sig om morgenkonferencer, tavlemøder, tværfaglige møder, frokostmøder, personalemøder mv. Dette bekræftes i observationsstudierne. Dog er der en fælles forståelse af, at eleverne ikke altid inddrages aktivt i møderne af personalet. Eleverne fortæller, at man selv skal være deltagende og opsøgende, hvis man vil indgå i de fælles faglige drøftelser. Det er forskelligt på tværs af de interviewede elever, hvor nemt dette er, og hvordan de oplever, at det bliver modtaget. Nogle af eleverne fortæller, at de selv sørger for at deltage, når de fælles faglige drøftelser har et læringsrelevant sigte, mens en anden elev udtrykker, at eleven er stoppet med at deltage i møderne, fordi eleven blev konfronteret med, at det ikke var velset af nogle fra den faste personalegruppe. Det peger på, at der er elever, som ønsker at blive aktivt inddraget i møderne, men at det ikke altid bliver positivt modtaget, hvilket kan være et bånd for elevernes deltagelse og dermed faglige læring.

”

Jeg føler mest, at når der er møder, så er man som elev en flue på væggen. [...] I starten var jeg meget aktiv, men det er jeg ikke så meget mere. Jeg fik at vide af en anden elev, som havde overhørt fra medarbejderen, at det kunne tydes som arrogant

SOSU-assistentelev

”

Hver gang der er et møde, så stiller jeg mig midt i samtalen og lytter. Jeg må gerne deltage og bliver spurgt ind til min holdning. Hvis det er noget, jeg kan blive dygtigere af, så er det noget, jeg deltager i.

SOSU-assistentelev

I elevpanelet fortæller en elev, at de på vedkommendes oplæringssted praktiserer 'Elevens punkt' til personalemøder, hvor det er en fast del af dagsordenen at forespørge elever, om der er noget, personalet skal vide eller være opmærksomme på. Denne form for aktiv inddragelse af elever i personalemøder bliver positivt taget imod af de andre elever i elevpanelet.

Observationsstudierne vidner endvidere om, at eleverne ikke eller kun i mindre omfang deltager aktivt i de formelle møder. Alligevel udtrykker flere elever på tværs, at det er givtigt at deltage i møderne, og at deres deltagelse understøtter, at eleverne føler sig som en del af fagfællesskabet.



Celine deltager i det daglige tavlemøde kl.10.00. Til mødet gennemgås og triageres borgerne. Der er især fokus på borgere, der er markeret gule og røde. Celine deltager ikke aktivt i de faglige drøftelser, men følger med i diskussionen og noterer på sin blok. Det fremstår som en lærerig situation, hvor Celine får indsigt i, hvordan triageringen af borgerne forløber, herunder hvilke parametre man skal være opmærksom på i den fremadrettede risikovurdering.

Observation af Celine

Blandt personalet er fortællingen, at det varierer meget fra elev til elev, hvor meget de deltager i møderne. "Nogle elever bidrager, nogle gør ikke." Således bliver fortællingen, at elever selv har ansvaret for at deltage aktivt. Personalet fortæller ikke, hvordan de understøtter, at elever tager en mere aktiv rolle til møderne. Samlet peger analysen dermed på, at proaktive elever i højere grad indgår i faglige drøftelser end dem, der ikke selv bringer sig på banen.

3.3 Vejledning og støtte

I analysen er det som et element i det gode læringsmiljø undersøgt, hvordan og hvornår elever oplever at få den rette faglige vejledning og støtte fra deres oplæringsvejleder og andet personale.

Eleverne udtrykker, at de oplever, at især deres oplæringsvejleder har øje for, at de er elever, og at de er i oplæring med et læringsformål. Eksempelvis fortæller en elev, at elevens oplæringsvejleder kan finde på at sige "væk fra køkkenet – du er kommet for at lære". En anden elev udtrykker også, at elevens oplæringsvejleder tager højde for hendes læring, men med en bemærkning om, at "hun [oplæringsvejlederen] har selvfølgelig også selv valgt det". Dette indikerer, at der qua oplæringsvejlederens vejlederrolle er en forventning om, at de i højere grad understøtter elevernes læring i forhold til andet personale. Det er ikke altid oplevelsen, at det andet personale har denne opmærksomhed. Det fremgår af analysen, at de fleste elever oplever, at der varierer, om personalet tager hensyn til deres rolle som elev. Især når eleverne har været længere tid på en driftsenhed, oplever de, at de andre medarbejdere 'glemmer', at de ikke er en fast del af personalet.

”

Det fungerer godt, når vi går med ind og ser, hvordan det skal gøres. De viser, hvordan jeg gør, hvorfor og sådan.

SOSU-hjælpelev

Der fremhæves flere tilgange til god vejledning og støtte. Generelt udtrykker eleverne, at det fungerer godt, når vejledningen er guidende, og medarbejderne forklarer eleverne, hvad de gør og hvorfor. Derudover bliver det fremhævet som værdifuldt, hvis oplæringsvejlederen eller andet personale er med i rummet første gang, eleven skal prøve noget nyt, og indtil eleven føler sig tryk i opgaven – det kan fx være i løft (som også beskrevet i afsnit 2.5). Under observation liftede en elev alene en borger, hvorefter hun fortalte, at de første to uger havde hun liftet sammen med sin vejleder. Derefter havde vejlederen observeret og guidet eleven i at lifte selv, indtil eleven selv havde sagt, at hun følte sig tryk i at lifte alene.

En anden tilgang, der fremhæves af elever, er at modtage konstruktiv vejledning. Eleverne er optaget af at gøre tingene rigtigt. Det kommer blandt andet til udtryk ved, at de gerne vil lære af deres fejl og blive indført i, hvordan de skal gribe opgaven an næste gang. Det understreges dog,

at det skal gøres på en konstruktiv og gensidigt respektfuld måde, hvis eleven skal tage godt imod det.

Endelig fremhæver en elev med sproglige udfordringer, at elevens oplæringsvejleder taler langsomt, hvilket har stor betydning for elevens forståelse og indlæring. Dette viser, at der kan være særlige hensyn, der skal tages til elever med sproglige udfordringer for at understøtte et godt læringsmiljø for denne elevgruppe.

Dertil fortæller eleverne, hvornår vejledningen og støtten opleves at være udfordret. Et væsentligt parameter går på, om oplæringsvejlederen er tilgængelig, da denne typisk er elevens primære kilde til støtte. En elev uddyber fx, at det ikke er tydeligt, hvem man skal gå til, hvis en oplæringsvejleder ikke er tilgængelig – ”*det skal vi selv finde ud af*”. Det peger på, at det kan være en fordel, hvis der er en ’bagvagt’ for oplæringsvejlederen – især i de tilfælde, hvor en oplæringsvejleder er væk i længere tid pga. sygdom eller ferie. Tilgængelighed kan handle om flere ting. Under observationsstudiet tydeliggjorde en elev, at det faktisk, at hendes oplæringsvejleder var tilknyttet en anden etage, gjorde, at hun oplevede, at oplæringsvejlederen var mindre tilgængelig i hverdagen, hvorfor hun i mindre grad opsøgte sin oplæringsvejleder, end da de var på samme etage.

På de enheder, hvor eleverne er meget alene med borgerne, fortæller eleverne, at de samler spørgsmål i en bunke, som de kan vende med deres oplæringsvejleder, når de er sammen, fx over frokosten eller til vejledning. Eleverne er bevidste om, at de kan kontakte deres oplæringsvejleder eller andet personale per telefon. Men fortællingen er, at man kun gør det, hvis det er akut. Ellers venter man med at spørge. Det fremgår yderligere af analysen, at det kan udfordre elever, der er alene hos borgere, at der ikke er nogen, som kan kvalificere, om de gør deres arbejde rigtigt. På den måde udtrykker eleverne et behov for løbende feedback, som synes svært at imødekomme – især i hjemmeplejen, hvor eleverne typisk kun følges i opstarten af deres oplæringsperiode.

”

Jeg går også rundt alene, og der er ikke nogen, som fortæller mig, om jeg gør det godt, middel eller dårligt.

SOSU-assistentelev

Et andet parameter, der udfordrer støtte og vejledning, er oplevelsen af det resterende personales manglende indsigt i elevernes læringsmål. Eleverne udtrykker, at medarbejderne på deres afdelinger sjældent er bekendte med, hvad eleverne skal lære. En elev resonerer over, at det ville gøre det lettere for hendes kollegaer at støtte hende i det daglige, hvis de havde indsigt i hendes konkrete læringsmål.

”

Jeg savner at komme på oplæringsvejlederkursus, så jeg kan gøre det rigtigt og have viden om, hvad eleverne skal igennem.

Medarbejder

Dette element genkendes i interviews med medarbejdere, der ikke er uddannede oplæringsvejledere. En medarbejder ønsker at komme på kursus og få indsigt i elevernes læringsmål. En anden medarbejder fortæller, at det er ’guld’, at hun kan gå til den uddannelsesansvarlige, hvis hun har udfordringer med en elev. Det peger på, at medarbejderne også har behov for støtte og vejledning i, hvordan de skal guide og støtte elevernes læring.

På en driftsenhed er fortællingen blandt de interviewede medarbejdere, at de kan være frustrerede over elevernes niveau, som de forventer er højere, end de oplever, det er. Det fremgår, at disse medarbejdere ikke oplever at have et ansvar for at understøtte eleverne på en konstruktiv måde i deres læring. Det kommer konkret til udtryk ved, at medarbejderne fortæller, at de ikke har tid til at vise eleverne, hvordan de udfører en opgave, men at eleverne kan kigge på, mens medarbejderen udfører opgaven for ikke at komme bagud. Samme medarbejdergruppe fortæller, at når eleverne stiller dem spørgsmål, så mener de ikke, at det er en opgave for dem at svare på spørgsmålet, og at eleverne i stedet selv skal google det.

”

Eleverne er ikke så gode, som vi egentlig havde forventet, at de burde være. Du skal huske på, at når vi får eleverne, er vi ikke vejledere, men vi har dem med. For ellers kommer vi jo bagud.

Medarbejder

Eksemplet fra denne driftsenhed viser, at der på tværs af driftsenheder – og medarbejdere – er stor variation i, hvordan medarbejdere oplever at være ansvarlige for elevers læring. Det bekræfter desuden elevers oplevelse af, at der er stor forskel på, hvordan læringsmiljøet er fra driftsenhed til driftsenhed.

3.4 Arbejdsopgavernes relevans

Analysen peger på, at en væsentlig del af det gode læringsmiljø beror på elevernes arbejdsopgaver, og hvordan de imødekommer elevernes læringsmål og konstruktivt udfordrer deres læring.

”

Jeg har lært meget i forhold til demens, og hvordan det påvirker hjernen, og det arbejder jeg med nu. Jeg er blevet undervist i tryksår, og der har jeg nu en borger, som har det. Det synes jeg er rart, fordi jeg føler mig sikker i det, jeg gør.

SOSU-assistentelev

oplæring. De er ikke forberedte på det ansvar, der ligger i at arbejde med 'rigtige mennesker', ligesom arbejdsgangen ikke altid opleves, som den beskrives i bøger, fx på grund af et tidspres eller en generationsforskel.

Flere elever giver eksempler på, hvordan dette udspiller sig konkret i dagligdagens arbejdsopgaver. Et eksempel, der bliver fremhævet af en elev, er det faste personales hensyn til blufærdighed og værdighed. Eleven oplever ikke, at det ældre personale tager det fornødne hensyn, men derimod, at det "ikke eksisterer for dem – det er blevet en arbejdsopgave". Et andet eksempel går på, at elever har registreret, at medarbejdere taler hen over hovedet på borgere, og fx omtales borgeren som 'den demente' foran borgeren. Andre eksempler omhandler kliniske standarder, hvor elever har observeret kollegaer, der ikke skifter handsker under personlig pleje. Til elevpanelet

”

Der er mange, der får et kulturchok. Det er ikke det samme, som der står i bøgerne. Det er ikke så medmenneskeligt og hensynsfuldt, som der står i bøgerne.

SOSU-assistentelev

vurderer elever, at 'kulturchokket' kan være med til at forklare, hvorfor der er et stort frafald på uddannelserne.

På den anden side fortæller eleverne også, at de oplever at have meningsfulde arbejdsopgaver, når de er i oplæring, og at det er, når de afprøver de ting, de har lært, i praksis, at de rigtig får en forståelse af faget. Assistenteleverne oplever derudover, at de på plejehjem især er gode til at have øje for assistentopgaver. Hvis der fx er en borger, der skal have lagt kateter, og dette ikke er assistentlevens egen borger, fortæller flere, at de bliver inviteret med ind til denne borger, så de kan se, hvordan det gøres. Dette bliver fremhævet som meget positivt, hvor eleverne føler sig mødt i deres læringsituation.



Linea fortæller om sine tre faste borgere. Det er nyt, at Linea har fået en tredje borger. Det er en ældre mand med delvis lammelse. Linea fortæller, at det er afdelingens tungeste borger, og at personalet siger "kan man klare ham, kan man klare alle". Linea har fået tildelt denne borger, fordi personalet har haft øje for Lineas udvikling og vurderet, at hun er klar til opgaven. Linea er glad for at have fået borgeren, da der er flere assistentopgaver, som hun kan afprøve. Det kommer til udtryk, da Linea sammen med en SOSU-hjælper er i gang med at skifte borgerens tøj. En opgave de skal være to til på grund af borgerens lammelse. Linea opdager et nyt sår på borgerens fod, hvorefter hun tilkalder en SOSU-assistent, der kan guide hende i sårpleje. Linea fortæller, at det er spændende og lærerigt, når hun skal gøre noget nyt.

Observation af Linea

Fra medarbejderperspektivet er fortællingen lidt anderledes. Flere medarbejdere italesætter, at de oplever SOSU-assistentelever, der ikke altid er bekendte med, at de skal udføre helhedsorienteret pleje. De fortæller, at de har assistentelever, der kun tror, de skal lære om medicin og derfor bliver overraskede, når de skal udføre personlig hygiejne. Det opleves negativt af medarbejderne, når eleverne ikke er forberedte på disse typer af arbejdsopgaver. Dermed indikerer analysen, at skolen i højere grad kan forberede eleverne på, hvilke typer af arbejdsopgaver eleverne skal varetage i oplæring.

Dertil bliver det problematiseret, at driftsenhederne ikke altid har borgere, der kan imødekomme elevernes læringsmål, fx skift af kateter eller at give insulin. Fx fortæller en driftsleder, at størstedelen af enhedens borgere kun har behov for personlig pleje eller rengøring, hvilket gør det svært at tilbyde andre former for læringsmuligheder til de nuværende seks assistentelever. Analysen peger på, at det især kan være svært at imødekomme læringsmålene i hjemmeplejen, hvor borgere typisk er mindre plejkrævende.



Jeg hører, at der er oplæringsvejledere, der har udfordringer med deres elever, hvis eleverne er helt grønne. Nogle tror, at SSA kun er medicin, men finder ud af, at det også er personlig pleje, gå ud med skrald mv. Nogle elever er ikke klar over, hvilke opgaver der venter dem som elever.

Oplæringsvejleder

3.5 Fordybelsestid

I interviews og observationer er elevers oplevelse af fordybelsestid under oplæring undersøgt. Det fremgår, at der er forskellig praksis for fordybelsestid på de fire besøgte driftsenheder.

På en driftsenhed får eleverne fire sammenhængende timer til fordybelse om ugen. Tiden bliver altid overholdt. Eleverne har et rum på driftsenheden, hvor de kan sidde under fordybelsestiden. Det er ikke tilladt at tage hjem. Det fremgår, at eleverne er glade for fordybelsestiden, men at de oplever, at det tager for lang tid. To af eleverne fortæller, at de har svært ved at koncentrere sig i rummet, hvor de oftest ender med at sidde og snakke. Det betyder samtidig, at eleverne arbejder hjemmefra for at nå den forberedelse, de skal.

”

Jeg savner ro. For hvis man sidder i personalerummet, så sidder der 12 andre og spiser frokost.

SOSU-assistentelev

På en anden driftsenhed har eleverne en halv times fordybelsestid om dagen. Det er elevernes oplevelse, at de sjældent har denne tid i praksis, fordi de har travlt med at arbejde, hvor det er fordybelsestiden, det går ud over. På samme driftsenhed er det medarbejdernes og oplæringsvejledernes oplevelse, at eleverne får rigelig med tid til fordybelse. Medarbejderne fortæller, at eleverne har færre borgere, hvorfor eleverne har tid om eftermiddagen. Eleverne oplever det udfordrende, at der ikke er et lokale særligt til fordybelsestid. Det betyder, at de skal studere i personalerummet, hvor der ofte er flere mennesker og støj. Eleverne ønsker derfor at kunne tage deres fordybelsestid hjemmefra. Det fremgår, at der er individuelle aftaler, hvor elever har fået lov til dette, men at det ikke gælder alle eleverne. Blandt oplæringsvejlederne er fortællingen, at eleverne ikke udfører deres ting, hvis de først er taget hjem – derfor skal de som udgangspunkt sidde på driftsenheden.

”

Jeg oplever nogle gange, at der bliver rullet med øjnene, hvis jeg siger, at jeg har brug for at læse – det kan fx være af en vikar. Så bliver man der [på afdelingen].

SOSU-assistentelev

Et tredje sted varierer det på tværs af driftsenhedens afdelinger, om eleverne oplever at få tid til fordybelse. Der er nogle elever, der oplever, at de har fastlagt tid til fordybelse, mens andre oplever, at den bliver taget fra dem, hvis der er brug for hjælp på afdelingen.

Eleverne er enige i, at fordybelsestid er en vigtig del af et godt læringsmiljø under oplæring. Men elevernes ønsker til studietid er forskellige. Nogle ønsker, at der er fastsat en hel studiedag, hvor der ikke er andre arbejdsopgaver.

Andre ønsker fast tid, men færre timer. En elev med sproglige udfordringer udtrykker, at hun bruger længere tid på at studere, hvorfor hun har behov for mere tid til fordybelse end andre elever. Nogle elever foretrækker at arbejde hjemmefra, mens andre gerne vil arbejde på driftsenheden. Det varierer altså fra elev til elev, hvad den mest meningsfulde struktur for fordybelsestiden er, afhængigt af personlig læringsstil og -præference. Imidlertid er der enighed om, at det er betydningsfuldt, at der er et prioriteret lokale til fordybelse, hvor elever kan sidde i ro og uforstyrret fra andre kollegaer og borgere.

”

Nogle gange bliver de også brugt som medarbejdere, selvom de er elever – så er vi fleksible med deres studietid. Den må de gerne tage en anden dag.

Medarbejder

3.6 Uden for normering

Analysen peger på, at det er vigtigt for elevernes læringsmiljø, at eleverne ikke føler sig som en del af normeringen. Det kan være en svær balance, der både skal imødekomme elever som ligeværdige kollegaer, der har ansvar for egne borgere, og samtidig skal tage højde for elevernes læringsituation.

”

Pludselig er en syg, og så bliver ens skema lavet om. Men jeg synes godt, at der kunne tages mere højde for, at vi kan studere også.

SOSU-assistentelev

Der er flere elever, der udtrykker, at de har oplevet at føle sig som en del af normeringen. Dette kommer til udtryk ved, at eleverne erfarer, at deres fordybelsestid reduceres eller helt fjernes, fordi der er travlhed på deres afdeling. Det er især ved sygdom blandt personalet – som ikke er en sjældenhed – at dette forekommer. En elev italesætter desuden, at en driftsenhed blev nødt til at kalde en vikar ind, da hun var syg, hvilket indikerer, at hun er en del af det faste personale. Det påvirker eleverne negativt, da de *”føler sig som billig arbejdskraft”*, når der ikke bliver taget højde for, at de er der i oplæring og i en læringsituation.

Derudover oplever eleverne, at de ved sygdom og travlhed bliver tildelt flere borgere, som de ikke nødvendigvis har haft før. Normalt har eleverne deres egne borgere under oplæringen. Det anses som positivt, da eleverne kan opbygge en relation til borgeren samt opnå kendskab og fortrolighed vedrørende de opgaver, som de skal hjælpe borgeren med. Det understreges, at det er godt for ens trykthed og læring. Derfor er det udfordrende, når eleverne ved sygdom og travlhed bliver tildelt borgere, som de ikke kender. I disse tilfælde er der sjældent mulighed for at give eleven god vejledning og indføring i den 'nye borger', hvorfor eleverne oplever at stå i nye og svære situationer. Der er nogle elever, der udtrykker, at dette i højere grad finder sted, når eleverne er i oplæring på plejehjem. Eksempelvis fortæller en elev, at hun *”hører, at alle på plejehjem føler sig som en del normeringen”*.

”

De siger jo, at vi ikke er en del af normeringen, men jeg føler, at vi tæller med som en halv normering, og hvis der er sygemeldinger, så får vi 'smidt' endnu flere borgere efter os.

SOSU-assistentelev

Blandt medarbejderne og driftslederne er der enighed om, at elever ikke er en del af normeringen. Men flere indrømmer også, at der kan forekomme tidspunkter, hvor de trækker på deres elever – fx ved sygdom. På den måde er der overensstemmelse mellem elevers og medarbejders oplevelse.

”

Vi ved godt, at de ikke er en del af normeringen. Men nogle gange har vi brug for dem.

Medarbejder

”

Eleverne er heller ikke en del af den normering, som vi har. Selvfølgelig, hvis der er sygdom, så skal de også mærke virkeligheden.

Driftsleder

Der er også en medarbejder, som fortæller, at man godt kan glemme, at dygtige elever er *elever*, hvorfor man kan komme til at anse og bruge dem som fast personale. I forlængelse heraf erkender en driftsleder, at hun havde en afdeling, hvor det blev glemt, at elever ikke talte med i den daglige normering. Derfor var der elever, som følte sig misbrugt. Driftslederen samlede herefter afdelingen og gjorde opmærksom på retningslinjerne.

Endelig fremgår det af analysen, at det kan være sværere på små driftsenheder, hvor elever i højere grad kan føle sig alene – og derved som fast personale. Eleven er ikke nødvendigvis alene, men der kan være tilfælde, hvor andet personale sidder på andre afdelinger, der fysisk kan være opdelt af etager. Dette styrker elevens oplevelse af at være alene på posten.

3.7 Fremadrettede opmærksomhedspunkter

På baggrund af datamaterialet peger de ovenstående afsnit af analysen på, at det gode læringsmiljø har et stærkt fagligt element, hvor oplæringsvejlederen, opgaver, der understøtter elevernes læringsmål, og tydelige rammer og retningslinjer alle spiller en væsentlig rolle.

Fortsæt arbejdet med:



For at styrke elevernes faglige læring kan oplæringsstederne fortsætte med at understøtte oplæringsvejlederne i deres opgave ved at give dem de rette **kompetencer, tid og ressourcer** til at varetage vejlederfunktionen. Dertil er det vigtigt, at oplæringsvejledernes rolle ensrettes og professionaliseres på tværs af oplæringssteder, så eleverne ikke oplever forskel i støtte- og vejledning. Kompetencegabet kan eksempelvis reduceres gennem efteruddannelse til oplæringsvejledere.



Derudover kan oplæringsstederne med fordel fortsætte med at **følge og guide** eleverne i arbejdsopgaver, så eleverne føler sig trygge i og lærer, hvordan de skal tilgå opgaven i praksis. Det er især værdifuldt, når eleverne skal varetage en ny arbejdsopgave. Samtidig er det givtigt, hvis eleverne løbende under deres oplæringsforløb oplever at få vejledning og feedback på deres arbejde.



Dertil skal oplæringsstederne fortsætte med at give eleverne arbejdsopgaver, der understøtter deres læringsmål. Det er givtigt for eleverne, når deres **arbejdsopgaver** afspejler det, de har lært i skolen, så de oplever en sammenhæng. Oplæringsstederne kan imødesee dette ved at invitere eleverne ind til borgere, hvor der er opgaver, som eleverne kan lære af, selvom det ikke er elevens egne borgere.

Fokuser yderligere på:



Oplæringsstederne kan fokusere på at gøre det faglige læringsmiljø til et fælles **organisatorisk ansvar**, hvor alle ledere og medarbejdere tager ejerskab for at have elever tilknyttet. Dertil kan oplæringsstederne med fordel styrke samarbejdet med andre enheder, så der skabes konsensus om at uddanne dygtige elever på tværs af Københavns Kommune som fælles arbejdsplads.



For at styrke elevernes faglige læring kan oplæringsstederne fokusere på, at alle relevante medarbejdere har **kendskab til elevernes læringsmål**. Det kan klæde medarbejderne på til at understøtte eleverne i konkrete læringsmål. Samtidig kan det være med til at give medarbejderne et styrket grundlag til at involvere eleverne i faglige dialoger.



Oplæringsstederne kan rette fokus mod en god **ramme for fordybelsestid**. En sådan ramme kan inkludere en individuel dialog med eleven om, hvor og hvordan tiden bruges mest effektivt for dem for at imødekomme individuel læringsstil.



Endvidere kan oplæringsstederne **tydeliggøre retningslinjerne** for elevens rolle på arbejdspladsen, samt hvad der er proceduren ved sygdom og travlhed, så eleverne ikke oplever sig som en del af normeringen. Dette er desuden en kommunikationsopgave for Uddannelse København, der skal understøtte, at alle enheder har kendskab til gældende retningslinjer.

4. Læringsmiljøet på oplæringsstederne – det sociale og kollegiale miljø

I dette kapitel præsenteres, hvordan det sociale og kollegiale miljø på oplæringsstederne udspiller sig for eleverne. Indledningsvist fokuseres der på elevernes behov og mulighed for at deltage i de forskellige sociale arrangementer på oplæringsstederne. Derefter rettes fokus mod de eksisterende og nye sociale fællesskaber, som eleverne indgår i under oplæringen, inden der til sidst sættes fokus på sociale fællesskaber med andre elever samt psykologisk tryghed under oplæringen.

4.1 Sociale arrangementer

I analysen er det undersøgt, hvordan og hvilke sociale arrangementer og aktiviteter eleverne deltager i og engagerer sig i på oplæringsstederne. Behovet for sociale arrangementer og deltagelse i sociale aktiviteter varierer blandt elever og aldersgrupper. Særligt yngre elever giver udtryk for, at deltagelse i sociale arrangementer har stor betydning for deres trivsel, da det skaber tryghed i deres hverdag under oplæringen. Derimod giver særligt ældre elever udtryk for, at de ikke har behov for at deltage i sociale aktiviteter. Den store variation i elevernes behov for deltagelse i sociale arrangementer skyldes særligt, at eleverne befinder sig i forskellige livsfaser.

”

Jeg er meget tryghedsmentalske, og arrangementer giver rigtig meget, hvis vi ikke snakkede om andet end det faglige, så vil jeg synes, at det var svært.

SOSU-assistentelev

Til trods for variation i elevernes behov for deltagelse i sociale arrangementer under oplæringen, er der en generel opfattelse blandt elever, medarbejdere og oplæringsvejledere af, at antallet af sociale arrangementer på oplæringsstederne er begrænset. Dog viser analysens resultater, at de sociale arrangementer og aktiviteter på oplæringsstederne spænder bredt. De sociale aktiviteter på

oplæringsstederne inkluderer alt fra deltagelse i motionsløb som DHL-stafet til ugentlige fælles morgenmadsarrangementer, fælles træning og spisning med det øvrige personale. Derudover peger en oplæringsvejleder på, at Uddannelse Københavns udbud af sociale arrangementer opleves at være gavnlige for elevernes trivsel under oplæringen, idet disse arrangementer skaber mulighed for, at elever kan mødes og indgå i sociale fællesskaber med andre elever i uformelle sociale sammenhænge.

”

Da vi startede, var der sådan en stor udklædningsfest, og det blev vi ikke spurgt, om vi ville med til. Det var der så nogle andre elever, som deltog i. Og det havde ellers været et godt sted at komme ind på de andre.

SOSU-assistentelev

Generelt giver eleverne udtryk for at være inkluderet i de sociale aktiviteter og arrangementer på oplæringsstederne. Samme oplevelse giver medarbejdere og oplæringsvejledere på de besøgte oplæringssteder udtryk for. I forlængelse heraf peger medarbejdere og oplæringsvejledere på, at elever og medarbejdere 'er på lige fod', og at elever inddrages i sociale aktiviteter og arrangementer på oplæringsstederne. Dog udtrykker elever på tværs af oplæringssteder, at miskommunikation er årsag til usikkerhed om, hvorvidt og hvornår eleverne må deltage i de sociale aktiviteter og arrangementer. En elev fortæller blandt andet, hvordan manglende kommunikation vedrørende elevens mulighed for deltagelse i sociale arrangementer

”

Der har været mange arrangementer for beboerne, men det er jo arbejde, selvom man er social og snakker med beboere og kollegaer. Det var hyggeligt, også fordi borgernes pårørende var med.

SOSU-assistentelev

i og uden for oplæringsstederne skaber usikkerhed og afholder eleverne fra at deltage. I denne sammenhæng giver eleverne udtryk for et behov for mere tydelig kommunikation fra oplæringsstederne i forhold til elevers mulighed for deltagelse i sociale arrangementer og aktiviteter under deres oplæringsperiode.

Flere elever på et af de besøgte oplæringssteder giver udtryk for, at de i højere grad ønskede flere sociale arrangementer sammen med borgere og andre ansatte, da *”det er meget mere givende”*. Ifølge eleverne oplever de, at der mangler sociale arrangementer, som man kan følge borgerne til, og hvor det sociale fællesskab kan styrkes mellem borgere, medarbejdere og elever.

4.2 Sociale fællesskaber på oplæringsstederne

”

Assistenterne har meget travlt med den iPad. Så når vi spiser, så sidder de bare med den. Så jeg sidder bare og kigger, da de ikke har tid til at snakke. Hvis de har fri, så kan jeg gå over for at snakke.

SOSU-hjælperelev

Analysen peger på, at sociale fællesskaber med kollegaer ofte opstår og finder sted i forbindelse med faglige situationer på oplæringsstederne. En elev fortæller, at hun oplever, at kollegaer under oplæringen er gode til at spørge ind til private forhold, såsom om hun har børn. Kollegaernes interesse for eleverne er med til at opbygge sociale relationer og opleves at åbne for et socialt fællesskab mellem elever og medarbejdere på oplæringsstederne. Samtidig peger eleverne på, at de sociale relationer og fællesskaber med kollegaer er en af årsagerne til, at de tør stille spørgsmål og

spørge om hjælp – det *”gør det nemmere at være på arbejde”*. Dette indikerer, at de sociale fællesskaber eleverne indgår i under oplæringen understøtter psykologisk tryghed² på oplæringsstederne til gavn for elevernes trivsel og faglige udbytte.

Selvom eleverne giver udtryk for, at sociale relationer og fællesskaber styrkes gennem den formelle og uformelle samtale med kollegaer i elevatoren, under frokosten og i forbindelse med morgenmøder, peger enkelte elever på, at de oplever, det er svært at blive en del af sociale fællesskaber under oplæringen. Blandt andet oplever eleverne, at travlhed og dokumentationsopgaver på oplæringsstederne udfordrer deres muligheder for at blive en del af det sociale fællesskab under oplæringen. Denne oplevelse bakkes op af medarbejderne. For at understøtte og styrke sociale fællesskaber med elever under oplæring giver medarbejderne udtryk for, at de ønsker flere fastlagte frokostaftaler med eleverne, hvor både sociale og faglige forhold kan vendes i mere uformelle rammer.

”

Det, vi mangler, er at spise frokost sammen, men det kan vi ikke. Det kunne være fedt at være sammen med eleverne. Der er ikke tid til det, for vi skal sørge for frokost til borgerne. Og når det er færdigt, så har vi nærmest fri. Men det vil være godt med en afdelingsfrokost, hvor man kan snakke mere løst og fast. Bare en dag om måneden.

SOSU-assistentelev

Generelt set giver både elever, medarbejdere og oplæringsvejledere udtryk for, at elever er inkluderet i sociale fællesskaber på de besøgte oplæringssteder. Dog giver en elev på et af de besøgte oplæringssteder udtryk for, at hun oplever en tydelig opdeling mellem elever; SOSU-hjælper, SOSU-assistent og sygeplejerske, som udfordrer det sociale fællesskab. Samme elev oplever at blive holdt uden for det sociale fællesskab på sit oplæringssted, idet oplæringsstedets medarbejdere i høj grad indgår i sociale relationer under rygepauser, hvilket har fået eleven til at overveje *”at*

² Psykologisk tryghed refererer til en tilstand, hvor eleven føler sig komfortabel og sikker nok til at være åben, deltage aktivt og tage risici uden frygt for negativ bedømmelse eller konsekvenser. Psykologisk tryghed opstår i miljøer, hvor tillid og respekt er dominerende, og hvor elevernes inputs og idéer bliver hørt og respekteret. Dette understøtter tryghed. Denne tryghed skaber en atmosfære, hvor elever føler sig trygge i at stille spørgsmål uden frygt for ydmygelse eller afvisning. Det er afgørende for elevernes trivsel under oplæring og i relationer, da psykologisk tryghed fremmer samarbejde, kreativitet og læring.

begynde at ryge for at være med". Dog peger analysen på, at medarbejderne generelt inddrager eleverne i de sociale fællesskaber, og ligesom tidligere peges der på, at eleverne er "på lige fod med alle andre" og dermed inkluderes i de sociale såvel som de faglige fællesskaber under oplæringen. I forlængelse heraf giver både medarbejdere og oplæringsvejledere på tværs af de besøgte oplæringssteder udtryk for, at de oplever, at nogle elever skal inviteres ind i fællesskabet, mens andre naturligt formår at indgå i fællesskabet. En SOSU-hjælper på et af de besøgte oplæringssteder fortæller i den forbindelse, at hun fra tid til anden oplever, at enkelte elever sidder "meget på kontoret i stedet for at være en del af de sociale. Vi prøvede at få dem med, og vi blev måske en smule irriteret over, at de ikke var med." Samme medarbejder fortæller, at hun i disse tilfælde fortæller eleverne, at de i stedet bør bruge tiden sammen med borgerne, hvilket eleverne, ifølge hende, tager positivt imod.

4.3 Sociale fællesskaber mellem elever

Der er stor variation i både elevernes behov for og mulighed for at indgå i sociale fællesskaber med andre elever under oplæringen. Nogle elever giver udtryk for, at de allerede nu går til elevfrokoster under deres oplæring, mens andre ikke har mulighed for dette. Flere elever på tværs af de besøgte oplæringssteder giver udtryk for, at elevfrokoster kan være med til at opdele medarbejdergruppen, hvilket opleves som uhenigtsmæssigt. Selvom der er stor variation i elevernes behov for at deltage i frokoster med udelukkende andre elever, vurderer medarbejdere på de forskellige oplæringssteder, at elevfrokost ville være gavnligt for eleverne. En SOSU-hjælper på et af de besøgte oplæringssteder fortæller blandt andet, at "på et tidspunkt gik eleverne til frokost sammen. Det tænker jeg også kunne være meget rart for dem. Her kan de måske læsse lidt af og tale om, hvordan det er at være her". Ifølge medarbejderen vil sociale aktiviteter, hvor kun elever er til stede, kunne medvirke til, at frustrationer og gode oplevelser fra oplæringen deles til gavn for elevernes læring og trivsel under oplæringsperioden.

”

Jeg vil da hellere sidde og spise sammen med beboerne, som de andre gør.

SOSU-assistentelev

De sociale fællesskaber mellem elever har også et fagligt element. Dette ses særligt i forbindelse med elever, som har gruppevejledning på oplæringsstederne, hvor der drøftes faglige såvel som sociale forhold med andre elever og en vejleder (oplærings- eller uddannelsesansvarlig).

Omgangstonen i de ugentlige læringsaftaler er ofte uformel, og elevernes viden og erfaringer samt oplæringsvejledernes feedback deles på tværs af gruppen. På denne måde bliver det sociale



Noah deltager i en ugentlig læringsaftale med andre elever (alle SOSU-assistentelever) tilknyttet oplæringsstedet. Læringsaftalen faciliteres af oplæringsstedets uddannelsesansvarlige. De deltagende elever er på hhv. deres første eller andet år af uddannelsen. Eleverne fremlægger skiftevis det emne eller faglige område, som de har skulle forberede sig på siden sidste læringsaftale. Der er tale om åbne præsentationer, hvor elever løbende udveksler erfaringer fra oplæringsperioden og faglige og teoretiske inputs fra hhv. deres forberedelse og undervisning på uddannelsen. Undervejs i elevernes præsentationer modtager de støtte, vejledning og feedback fra den uddannelsesansvarlige og de andre elever. Alle elever følger med og er fokuserede, når de modtager feedback eller spørgsmål fra den uddannelsesansvarlige. Stemningen er afslappet, venlig, imødekommende og anerkendende. Mellem præsentationerne og i pauserne tales der mere uformelt mellem eleverne. De indgår faglige og sociale aftaler uden for oplæringsstedet og taler om, hvilke aktiviteter på oplæringsstedet, de kan deltage i sammen med borgerne. Der er tid til at tale om private anliggender og om hverdagen som elev på oplæringsstedet.

Observation af Noah

fællesskab mellem eleverne knyttet til faglige kontekster, som eleverne indgår i i løbet af deres oplæringsperiode.

4.4 Psykologisk tryghed

I analysen er det undersøgt, hvordan eleverne oplever at være en del af oplæringsstederne, når de er i oplæring. Flere af eleverne udtrykker, at tryghed spiller en afgørende rolle for deres trivsel og læring under oplæringen og i forhold til deres tilknytning til oplæringsstederne. Analysen peger på, at når eleverne føler sig trygge og velkomne, skaber det et gunstigt miljø, der fremmer læring, trivsel og tilknytning til oplæringsstederne.

Selvom eleverne giver udtryk for, at tryghed har stor betydning for deres tilknytning til oplæringsstedet, peger analysen på, at elevernes oplevelse af tryghed er varierende. Særligt yngre elever giver udtryk for at blive talt ned til og blive mødt af spørgsmål vedrørende deres alder fra medarbejdere på oplæringsstederne. En elev fortæller, at hun oplever, at netop alder har stor betydning i forhold til, hvordan man som elev bliver mødt af medarbejdere på oplæringsstederne. Samme elev fortæller, at hun under sin første oplæringsperiode som 18-årig følte sig mobbet, idet hun blev mødt af spørgsmål som, "Hvorfor er du her?" fra andre

”

Hvis nu man føler, at Uddannelse København er i ryggen, så er der måske mindre frafald.

SOSU-assistentelev

Det er ikke kun yngre elever, som giver udtryk for, at de i perioder har følt sig mobbet under oplæring. En SOSU-hjælperelev i slut 20'erne fortæller, at hun på det seneste dagligt oplever at blive mobbet af medarbejdere på det oplæringssted, hun er tilknyttet. "Jeg er en type, der glemmer meget. De mobber mig, fordi jeg skriver alt ned. Men ellers glemmer jeg det." Eleven giver her udtryk for, at flere medarbejdere sætter spørgsmålstejn ved hendes faglige niveau, hvilket har betydning for hendes læring og ikke mindst tilknytning til det pågældende oplæringssted.

På et enkelt af de deltagende oplæringssteder blev der observeret en omgangstone blandt medarbejdere, som afholdt den observerede elev fra at deltage i sociale interaktioner med kollegaer i løbet af arbejdsdagen. Under observationen gav eleven udtryk for, at hun havde vænnet sig til tonen, og at hun foretrak den interne jargon fremfor stilhed. Den interne omgangstone på oplæringssteder kan derfor have betydning for elevernes deltagelse i både faglige og sociale fællesskaber og dermed også i elevernes læring under oplæring.

”

Man oplever, at de [medarbejdere] udstiller en foran andre. Jeg er 19 år, og de er ældre damer, og så bliver man behandlet sådan. Det kan være svært, når man kun er 19 år.

SOSU-hjælperelev

medarbejdere. Eleven giver udtryk for, at spørgsmål som ovenstående rettet mod hendes alder og erfaringsniveau gjorde hende utryk samt var årsag til, at hun i store perioder ikke havde lyst til at møde ind eller deltage i fællesskabet på det oplæringssted, hun var tilknyttet.

Flere elever giver udtryk for, at de i forbindelse med udfordrende og u hensigtsmæssige episoder under oplæringen oplever manglende støtte fra Uddannelse København. I forbindelse hermed giver eleverne udtryk for, at de er usikre på, hvornår og hvordan de som elever kan kontakte Uddannelse København for at få hjælp med at håndtere udfordrende og uacceptable forhold under oplæringen. Ifølge eleverne har dette i sidste ende negativ betydning for frafaldet på uddannelserne. En elever udtrykker det således: *"Hvis dygtige elever bliver mødt med hårdhed på arbejdspladsen, kan de nemt falde fra uden støtte fra Uddannelse København."*

”

Jeg føler mig mere tryk, når der er en med. Jeg ved, at jeg kan lave fejl, når jeg er lidt nervøs. Så det har været en god start.

SOSU-assistentelev

Selvom flere elever giver udtryk for, at trygheden opleves som udfordret på flere af oplæringsstederne, viser analysen også, at der er flere gode forhold, som understøtter elevernes tryghed under oplæringen. Flere elever giver udtryk for, at deres tryghed og tilknytning til oplæringsstedet styrkes, når de går rundt med erfarne medarbejdere og vejledere. Her giver eleverne udtryk for, at tryghed i relationen til oplæringsvejlederne og i vejledning af

korrekt opgaveudførelse har en positiv betydning for deres læring og tilknytning til oplæringsstedet. Elevernes oplevelse af tryghed i relationen til medarbejdere og oplæringsvejledere bidrager til, at der opbygges tillid mellem eleverne og oplæringsstedet, hvilket har betydning for elevernes oplevelse af tilknytning til oplæringsstederne. Når eleverne oplever, at der er plads til at fejle og lære, giver de udtryk for, at frygten for at mislykkes mindskes. Den trygge relation mellem elever og oplæringsvejledere samt plads til at fejle og lære er med til at understøtte psykologisk tryghed, der fremmer elevernes læring og tilknytning til oplæringsstederne.

Blandt personalet, herunder medarbejdere og oplæringsvejledere, er der enighed om, at tryghed i relationen til oplæringsvejledere, kollegaer og beboere er afgørende for elevernes læringsmiljø og tilknytning til oplæringsstederne. En oplæringsvejleder fortæller, at *"det er trygheden i det hele taget. Tryghed med vejleder, andre kollegaer og beboere"*, der har størst betydning for læringsmiljøet på oplæringsstedet og for elevernes tilknytning og tilhørsforhold. Elevernes forhold og relation til oplæringsvejlederne har som tidligere nævnt stor betydning for tryghed og tilknytning.

Analysen peger ligeledes på, at god organisering og overlevering mellem medarbejdere i forbindelse med fridage er med til at understøtte tryghed blandt eleverne. En elev fortæller, at *"når min praktikvejleder har haft fri, så har hun været meget god til at sige, at fredag kommer jeg ikke, og så kan du række ud til hende her"*. Tydelig kommunikation og overlevering bidrager ikke alene til, at eleverne føler sig trygge. Det er også med til, at eleverne oplever at være del af et fællesskab, hvor alle har et ansvar for elevernes læring.

”

En klassekammerat har det virkelig dårligt på et andet plejehjem, og hun ringede til Uddannelse København. Men der var ingen hjælp at hente.

SOSU-assistentelev

”

Jeg følte mig fagligt klædt på. Men borgerne er meget individuelle. Jeg kunne mærke, at jeg var lidt utryk i starten, og derfor var det rart at have en at gå med, der kunne vise mig, hvordan man gør.

SOSU-assistentelev

”

Vi har jo allesammen ansvaret, det er jo vores kommende kollegaer. Og det får vi jo også at vide, at det ikke kun er vejlederens elever, men alles elever.

Medarbejder

4.5 Fremadrettede opmærksomhedspunkter

På baggrund af det indsamlede datamateriale peger de ovenstående afsnit på en øget opmærksomhed på tydelig kommunikation om sociale arrangementer og aktiviteter samt en prioritering af faste pauser og psykologisk tryghed under oplæringen.

Fortsæt arbejdet med:



For at understøtte gode sociale fællesskaber kan oplæringsstederne med fordel fortsætte det gode arbejde med **at inkludere eleverne** i sociale fællesskaber og arrangementer. Især er det vigtigt at være tydelige i kommunikationen vedrørende elevernes muligheder for deltagelse i sociale arrangementer både på og uden for oplæringsstederne.



Derudover kan oplæringsstederne fortsætte med at give eleverne **faste pauser** i hverdagen på oplæringsstederne. Pauserne har en gavnlig indvirkning på elevernes mulighed for at opbygge gode sociale relationer under deres oplæring, og når fælles pauser på oplæringsstederne prioriteres, skabes der mulighed for, at sociale relationer og elevernes tilknytning til sociale fællesskaber styrkes. De faste pauser kan give eleverne mulighed for at interagere på tværs af faglige skel, erfaringsniveau og personlige baggrunde, som bidrager til at fremme et stærkere og mere sammenhængende læringsmiljø under elevernes oplæring.

Fokuser yderligere på:



For at fremme, at eleverne føler sig inkluderede i de sociale fællesskaber på oplæringsstederne, kan oplæringsstederne allerede under elevernes opstart fokusere på at **kommunikere og invitere** eleverne til kendte sociale arrangementer og aktiviteter, der ligger i elevernes oplæringsperiode. En øget opmærksomhed på dette kan sikre, at alle elever er informerede om sociale arrangementer og understøtte, at eleverne føler sig velkomne og trygge i at deltage i sociale aktiviteter på og i tilknytning til oplæringsstederne.



For at understøtte psykologisk tryghed i relationerne kan oplæringsstederne fokusere på at **informere medarbejdere og oplæringsvejledere om deres rolle** og den store påvirkning, den har på elevernes trivsel og læring.



Samtidig kan oplæringsstederne rette **fokus på deres kultur**, hvor en hård tone over for elever og skarp intern jargon til tider kan være indlejret. Det vil styrke elevernes sociale relationer og dermed tilhørsforhold, hvis de oplever at blive talt til i øjenhøjde. Samtidig kan det have en forebyggende effekt over for frafald, hvis elever møder et åbent og anerkendende arbejdsmiljø.



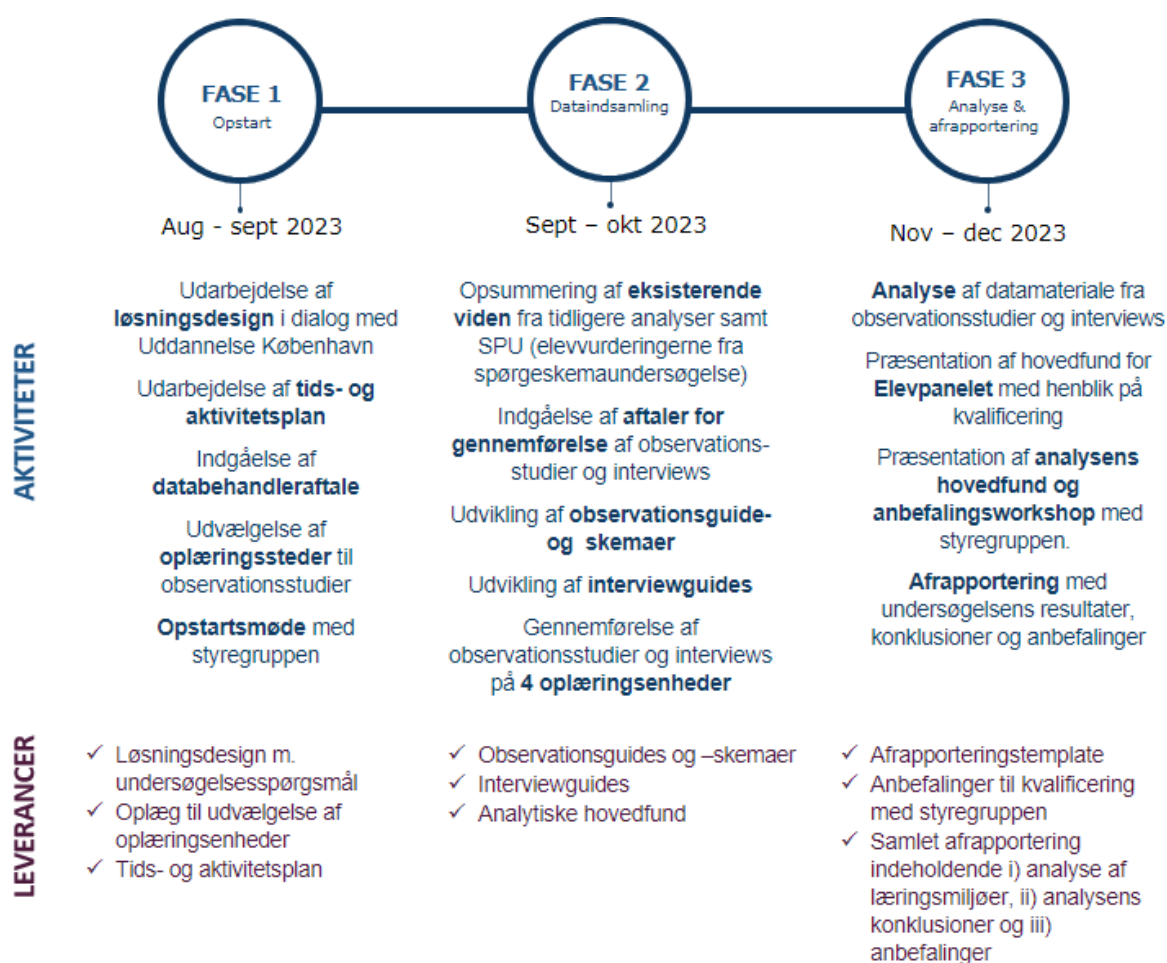
Uddannelse København kan fremadrettet have en øget opmærksomhed på at få **kommunikeret retningslinjer** for, hvordan elever kan få støtte og hjælp i tilfælde af udfordringer på oplæringsstederne. Let adgang til retningslinjer og ressourcer kan være afgørende for elevernes tilknytning, især når de har behov for støtte eller rådgivning under deres oplæring.

Metodenotat

I dette bilag præsenteres og præciseres de metodiske tilgange og datakilder for undersøgelsen. Formålet med bilaget er at give en mere detaljeret og transparent beskrivelse af det metodiske og empiriske grundlag for undersøgelsens tilgang og analyser.

Undersøgelsen fulgte tre faser; opstart, dataindsamling samt analyse og afrapportering. Nedstående figur illustrerer de aktiviteter, der udgjorde hver enkelt fase.

Figur 0.1: Undersøgelhedsdesign



Fase 1: Opstart

Undersøgelsen blev indledt med et opstartsmøde mellem Uddannelse København og Rambøll. Her gav Rambøll et overblik over projektet og præsenterede det endelige undersøgelsesdesign, som Uddannelse København gav kvalificerende inputs og forslag til. Dette havde til formål at sikre, at undersøgelsesdesignet matchede Uddannelse Københavns behov og ønsker, så undersøgelsen blev så relevant og anvendelig som muligt. Endvidere blev der indgået en databehandlingsaftale mellem Rambøll og Uddannelse København angående håndtering af personfølsomme oplysninger.

Etablering af styregruppen

I forbindelse med undersøgelsen vurderede Uddannelse København, at det var relevant at nedsætte en styregruppe, som havde til formål at kvalificere og forankre undersøgelsens tilgange og resultater. Styregruppen bestod af otte medlemmer, heraf fire medarbejdere fra Uddannelse København,

en medarbejder fra Arbejdsmiljø København, en medarbejder for Center for HR og Uddannelse samt to Afdelingschefer (Område Nord og Syd).

Tabel 0.1: Medlemmer af styregruppen for undersøgelse af læringsmiljøer

Styregruppen for undersøgelse af læringsmiljøer
Arbejdsmiljø København (1 pers.)
Område Nord (1 pers.)
Område Syd (1 pers.)
Center for HR og Uddannelse (1 pers.)
Afd. for Elever og Studerende, Uddannelse København (1 pers.)
Afd. for Læring og Vejledning, Uddannelse København (1 pers.)
Uddannelse København (2 pers.)

Der blev afholdt et styregruppemøde i hver af projektets tre faser, som Rambøll har faciliteret i samarbejde med Uddannelse København. På disse møder har styregruppen sat retning i forhold til en række områder, bl.a.:

- Udvalgelsen af oplæringsenheder i fokus for observationer og interviews
- Tematikker for observations- og interviewguides
- Input til afrapporteringens anbefalinger og struktur
- Rådgivning og retning i forhold til implementering og kommunikation af undersøgelsens fund
- Generelle opmærksomhedspunkter i alle undersøgelsens faser.

Udvælgelse af driftsenheder til observationsstudier

Med dybdestudier på fire driftsenheder har udvælgelsen af de rette oplæringssteder været særligt centralt. Det har været væsentligt, at udvælgelsen tog højde for diversitet i oplæringsstedernes strukturelle karakteristika, samtidig med at det skulle være steder, hvor det har været muligt at få nye og værdifulde indsigter i, hvad der kendetegner det gode læringsmiljø, som forebygger frafald og styrker tilknytning.

Med en eksplorativ tilgang blev der i samarbejde med styregruppen fremsat fem kriterier til udvælgelsen, som havde til formål at give den bredest mulige spredning og højeste kvalitet af de indhentede indsigter ved de fire respektive driftsenheder. Nedstående tabel illustrerer de fem kriterier.

Tabel 0.2: Udvælgelseskræterier for driftsenheder til observationsstudier

Karakteristika i betragtning i forbindelse med udvælgelse af oplæringsenheder	
Type	<ul style="list-style-type: none"> • Mindre plejehjem • Mellemstort plejehjem • Større plejehjem • Udekørende, hjemmepleje
Organisering	En repræsentation af forskellige organiseringer i forbindelse med oplæring.
Geografi, beliggenhed	Oplæringsstedernes geografi/beliggenhed skal være forskellige steder i København Kommune.
Timing i forhold til elever i oplæring	Der skal være elever i oplæring (hovedforløb) på de udvalgte oplæringssteder på tidspunkter for observation og interviews. Der skal være en spredning i forhold til, hvor langt eleverne er i forløbet.
Oplæringsstedets motivation	Oplæringsstedernes ledelse og oplæringsvejledere skal være motiverede for at deltage for at sikre positivt samspil i forbindelse med dataindsamling.

På baggrund af denne liste genererede styregruppen en liste over mulige driftsenheder til observationsstudier, som blev diskuteret og valideret på et styregruppemøde.

Fase 2: Dataindsamling

Fase 2 bestod af dataindsamling, som havde til formål at indsamle indsigter og viden fra eleverne og oplæringsstederne, som kunne være medvirkende til at belyse undersøgelsens tre undersøgelsesspørgsmål. Dataindsamlingen kan yderligere opdeles i forskellige faser, idet der er blevet gennemført dybdestudier på fire udvalgte oplæringssteder og efterfølgende indsamlet data ved et elevpanel.

Som forberedelse til dataindsamlingen gennemførte Rambøll en opsummering af viden fra tidligere undersøgelser samt analysedata stillet til rådighed i anonymiseret form af Uddannelse København. Overordnet set var der et sæt gennemgående tematikker for de betydningsfulde elementer for et godt læringsmiljø for eleverne. Disse inkluderede en god opstart, sammenhængen mellem skole og oplæringssted, faglige fællesskaber under oplæring, et socialt miljø, tryghed samt kvaliteten af vejledningen. Dette medvirkede til udviklingen af de overordnede tematikker i og tilgange i observations- og interviewguides, som også efterfølgende kvalificeredes med styregruppen³.

For hvert dybdestudie på oplæringsstederne blev der tilrettelagt flere aktiviteter. Rambøll gennemførte således observationsstudie og interviews med henholdsvis elever, medarbejdere, oplæringsvejledere samt lederen på det pågældende oplæringssted. Oplæringsstedet blev i den forbindelse besøgt over to dage for at foretage både observationsstudier og interviews. Nedstående tabel illustrerer de udførte aktiviteter og deltagerkreds.

³ Sundheds- og omsorgsforvaltningen (2022): Praktikevaluering blandt SSA- og SSH-elever i SUF, efteråret 2022.

Partnerskabet om Sammenhængende Uddannelser (2022): Praktikevalueringsresultater for SOSU H, Københavns Kommune.

Rambøll Management Consulting (2023): Målgruppeanalyse af SOSU-elever i Københavns Kommune.

CEFU (2018): Det gode uddannelsesliv i praktikken – Vidensnotat om praktikken på social- og sundhedshjælperuddannelsen, social- og sundhedsassistentuddannelsen og sygeplejerskeuddannelsen.

Tabel 0.3: Aktivitet og deltagerkreds fordelt på to dages besøg.

	Aktivitet	Deltagerkreds
Dag 1	Observationsstudie – <ul style="list-style-type: none"> • Eleven i praksis i interaktion med borgere • Vejledningssession • Under pause og frokost 	En konsulent følger elever over arbejdsdagen i de gøremål, der er planlagt for eleven den pågældende dag. Oplæringsenhedens medarbejdere og borgere vil – i anonymiseret form – være med i genstandsfeltet for observationsstudiet i det omfang, det relaterer sig til læringsmiljøet.
Dag 2	Fokusgruppeinterviews med elever	Antal elever afhænger af, hvor mange der er på den pågældende oplæringsenhed og vil ligge på mellem tre og fem.
	Fokusgruppeinterviews med medarbejdere	Fokusgruppeinterview med fem til seks medarbejdere på oplæringsenheden.
	Interviews med oplæringsvejledere	Oplæringsvejledere på oplæringsenheden. Gennemførtes som fokusgruppeinterview ved flere oplæringsvejledere på oplæringsenheden.
	Interview med leder	Driftslederen på oplæringsenheden.

Observationsstudie

Rambøll gennemførte et observationsstudie på hver af de fire oplæringsenheder. Gennem observationer af praksis tilegnede Rambøll sig vigtig viden om kulturen for eleverne, og hvordan læringsmiljøet fungerede i praksis, ligesom observationerne gav praksiseksempler på oplæringsstedets narrativ om det at have elever i oplæring. Observation af læringsmiljøet på oplæringsstedet gav endvidere mulighed for at indfange den umiddelbare praksis fremfor det, som elever, medarbejdere, oplæringsvejledere og driftsenhedsledere selv berettede om – da der ikke altid er overensstemmelse mellem, hvad informanterne siger, og hvad de gør. På den måde er der blevet etableret et mangefacetteret billede af, hvordan læringsmiljøet konkret udspiller sig. Observationsstudiet skabte ligeledes et afsæt for at kunne identificere forhold, som efterfølgende blev udforsket gennem interviews og i dialog med elevpanelet.

På observationsstudiet anvendte konsulent en udprintet udgave af observationsguiden samt papir og blyant til at notere observationer og overvejelser. Ud over grundinformationer som sted og tid for observationen indeholdt observationsguiden også temaer som 'aktører til stede', 'handlinger', 'objekter', 'interaktioner' og 'stemning'. Observationsguidens indhold bar præg af et ønske om at gå 'åbent til felten', hvorfor der er tale om bevidst overordnede kategorier med få pejlemærker for observationerne – dog hele tiden med tilknytning og forebyggelse af frafald for øje.

Tabel 0.4: Observationsguide

Observationsguide
Praktiske informationer (dato, lokation, start- og sluttidspunkt)
Beskrivelse af elev (uddannelse, alder, køn, tidspunkt i uddannelse og oplæringsforløb, tidligere erfaring)
Setting (fx hos borger, fællesrum, køkken, kontor)
Aktører (hvem er til stede, og hvilken rolle de har?)
Interaktioner (hvordan er interaktionen mellem de tilstedeværende, er der fx hierarkier?)
Kommunikation og sprog (hvordan kommunikeres der, hvordan er retorikken og tonefald, er der sprogbarrierer eller misforståelser?)
Handlinger og opgaver (hvilke, hvordan udføres de og af hvem? Hvad er det faglige udbytte?)
Objekter/genstande (hvilke, hvordan anvendes de og af hvem?)
Vejledning og støtte (er det muligt at få hjælp, vejledning og støtte, hvordan og af hvem?)
Pædagogiske og didaktiske evner (hvordan leveres vejledning og støtte?)
Stemning (hvad, hvordan kommer det til udtryk, af hvem?)
Evt. kontekst (hvad foregår der ellers?)
Andre observationer (hvilke udfordringer opstår, hvordan opleves tryghed, hvordan samles eleven op, hvis noget er svært, af hvem?)

Driftsenhederne udvalgte selv de elever, som skulle observeres. Dog har projektteamet sørget for variation således, at eleverne var på forskellige praktikforløb. Det skal i den forbindelse indskydes, at Rambøll vurderer, at de elever som blev fulgt, var nogle af de dygtige og mest selvkørende elever på oplæringsstedet.

For at opretholde anonymiteten er der konsekvent blevet anvendt pseudonymer i observationsnoterne medtaget i rapporten, hvilket forhindrer identifikation af de deltagende elever. Nedenfor fremgår en anonymiseret oversigt over de deltagende elever.

Tabel 0.5: Oversigt over de observerede elever.

Oplæringssted / driftsenhed	Elevbeskrivelse
Mindre plejehjem	20-årig kvinde, SOSU-assistentelev og i gang med praktik 3c.
Mellemstort plejehjem	19-årig kvinde, SOSU-assistentelev og to måneder inde i 1a-praktikforløbet.
Større plejehjem	26-årig kvinde, SOSU-hjælperelev i gang med praktik 2b.
Udekørende, hjemmepleje	44-årig mand, SOSU-assistentelev og i gang med praktik 3c.

Interviews

I tillæg til de dybdegående observationer har Rambøll også foretaget fire semistrukturerede interviews på hvert oplæringssted. Alle interviews blev placeret i løbet af de to besøgsdage efter aftale med oplæringsstedet.

Formålet med de planlagte interviews var at afdække elevernes egne oplevelser samt at få yderligere adgang til at afdække ledelsens og medarbejdernes narrativer på oplæringsstedet om det at have elever i oplæring. Interviewene blev gennemført som enkelt- eller fokusgruppeinterviews, alt efter respondentgruppen.

Inden interviewene blev der udarbejdet fire interviewguides, som henvendte sig til hver enkelt respondentgruppe – elever, medarbejdere, oplæringsvejledere og ledere. Disse interviewguides

fulgte en overordnet struktur med fokus på elevens opstart, det faglige miljø, det sociale miljø samt tværgående refleksioner om, hvad der især havde betydning for elevernes tilknytning til uddannelse og oplæringsstedet. Tematikkerne tog afsæt i den opsummering af eksisterende viden, som Rambøll gennemførte i projektets første fase, men alle interviewguides tog samtidig en åben, eksplorativ tilgang til at skabe plads til andre tematikker og perspektiver. I interviewguiden for eleverne blev der desuden integreret øvelser, herunder brug af fem udsagnskort og refleksionsøvelser for at berige dialogen og sikre inddragelse af alle deltagere i fokusgruppeinterviewet.

Alle interviews blev livetransskriberet og behandlet i overensstemmelse med databehandlingsaftalen. Interviewene er efterfølgende blev anonymiseret og kodet efter interviewguidens tematikker.

Table 0.6: Interviewguides – tilgange og tematikker

Interview	Deltagerkreds	Tematikker
Fokusgruppeinterview med elever	Antal elever afhænger af, hvor mange der var på den pågældende oplæringsenhed og lå mellem tre og fem	<ul style="list-style-type: none"> • Opstart og velkomst på oplæringsstedet • Sammenhæng mellem skole og oplæringssted • Det faglige miljø • Det sociale miljø
Fokusgruppeinterview med medarbejdere	Fokusgruppeinterview med fem til seks medarbejdere på oplæringsenheden	<ul style="list-style-type: none"> • Det faglige miljø • Det sociale miljø • Tilknytning
Interview med oplæringsvejleder	Oplæringsvejledere på oplæringsenheden. Gennemførtes som fokusgruppeinterview ved flere oplæringsvejledere på oplæringsenheden	<ul style="list-style-type: none"> • Det faglige miljø • Det sociale miljø • Tilknytning
Interview med leder	Driftslederen på oplæringsenheden	<ul style="list-style-type: none"> • Det faglige miljø • Det sociale miljø • Tilknytning

Fase 3: Analyse & afrapportering

Fase 3 bestod af selve analysen og afrapportering, hvor analytiske fund og betragtninger blev samlet og kodet systematisk efter hhv. observations- og interviewguides. Med udgangspunkt i de kvalitative fund er der løbende blevet holdt interne analysemøder i projektteamet for at skabe en fælles forståelse af data og for at udlede de respektive analytiske pointer på tværs af data.

Elevpanel

De foreløbige fund fra de gennemførte observationsstudier og interviews på de fire oplæringssteder blev derefter præsenteret for et elevpanel organiseret af Uddannelse København. Elevpanelet afholdes tre gange årligt og består af SOSU-assistentelever fra forskellige oplæringssteder. Panelet sammensættes fra gang til gang af nye elever, som er i oplæring. Ved hvert elevpanel er et specifikt emne på dagsordenen, fx velkomst i oplæring eller gode læringsmiljøer. Formålet er, at eleverne bidrager med deres ideer, perspektiver og erfaringer på udvalgte emner. Elevpanelets svar benyttes efterfølgende som baggrundsviden om elevernes behov og ønsker⁴.

Formålet med det elevpanel, som bidrog til nærværende undersøgelse, var at høre, hvorvidt de tilstedeværende elever kunne genkende de perspektiver, som observationerne og interviewene berørte om. Eleverne blev endvidere spurgt om, hvad de oplevede som betydningsfuldt for et godt læringsmiljø. Hertil var der otte tilstedeværende elever i den første time og seks tilstedeværende elever i den anden time.

⁴ Uddannelse København

Ved panelet blev der gennemgået fire temaer:

- Opstart og velkomst til oplæringsstedet
- Sammenhæng mellem skole og oplæringssted
- Faglige fællesskaber på oplæringsstedet
- Sociale og kollegiale fællesskaber på oplæringsstedet.

Fundene fra elevpanelet blev anvendt som empirisk datamateriale i den endelige afrapportering.

Workshop

Med henblik på at få kvalificeret analysens hovedfund blev projektets styregruppe og driftsledere fra de deltagende driftsenheder inviteret til en workshop hos Rambøll. Workshoppen havde til formål at præsentere analysefund og opmærksomhedspunkter samt at give mulighed for sparring, drøftelser og perspektiver på disse sammen med de deltagende parter.

Afsluttende styregruppemøde

Med inputs fra elevpanel og workshoppen blev den endelige rapport fremsendt til styregruppen forud for afholdelsen af et afsluttende møde i december 2023. På dette møde blev der set frem mod den videre implementering og drøftet, hvordan undersøgelsens analytiske fund kunne understøtte læringsmiljøer på oplæringssteder i relation til frafald fra uddannelse samt tilknytning til uddannelse og oplæringsenheder.