

# Uddannelse af fremtidens social- og sundhedsmedarbejdere

- Strategi for social- og sundhedsuddannelserne, maj 2024

UDKAST



# Indledning

Frederikssund Kommune ser i lighed med mange andre kommuner ind i en udvikling i de kommende år, hvor der bliver flere og flere ældre og hvor flere og flere opgaver varetages i det nære sundhedsvæsen. Samtidig bliver det sværere og sværere at rekruttere dygtige faglærte medarbejdere. Der er således behov for målrettet at sikre, at flere søger social- og sundhedsfagene, og at eleverne gennemfører uddannelsen, så vi har et godt rekrutteringsgrundlag i Frederikssund Kommune.

Uddannelse af elever til social- og sundhedshjælper (herefter SSH) og social- og sundhedsassistenter (herefter SSA) varetages af kommunerne. Uddannelse af social- og sundhedselever er med i alt årligt ca. 180 elever det største uddannelsesområde i Frederikssund Kommune. Størstedelen af elevens oplæring foregår i vores egne tilbud på ældre- og socialområdet. Med denne strategi "Uddannelse af fremtidens social- og sundhedsmedarbejdere" ønsker vi at understøtte en succesfuld uddannelsesindsats for social- og sundhedsmedarbejdere (herefter SOSU-medarbejdere) i Frederikssund Kommune.

Arbejdet med social- og sundhedsuddannelserne er højt prioriteret i Frederikssund Kommune. I 2023 ansatte vi personlige vejledere, som følger eleverne tæt gennem hele deres uddannelse. Samtidig lykkes vi gennem et tæt og stærkt samarbejde mellem jobcentret og ældre- og sundhedsområdet med at få flere job- og uddannelsesparate borgere igang med en social- og sundhedsuddannelse. Endelig har vi de seneste år systematisk løftet vejlederfunktionen, så vi fastholder flere dygtige vejledere og gør det mere attraktivt at blive vejleder. Prioriteringerne og de iværksatte initiativer har båret frugt. Frederikssund Kommune har i dag et godt ry som uddannelsessted og vi kan bryste os af – modsat flere kommuner i Nordsjælland – at vi de seneste år ansætter dét antal elever, som vi er forpligtet til.

Men vi kan stadig blive bedre til at løse uddannelsesopgaven. Særligt i forhold til at forebygge frafald, da vi i lighed med andre kommuner oplever, at mange elever stopper på uddannelserne. I Frederikssund Kommune ønsker vi at gå forrest og tilbyde vores elever et uddannelsesforløb af høj kvalitet. Målet med strategien er derfor, at Frederikssund Kommune fortsat er et godt uddannelsessted, der uddanner dygtige medarbejdere – og hvor vi selv høster frugterne og ansætter eleverne efter endt uddannelse. At vi lykkes med strategien ses ved, at eleverne oplever Frederikssund Kommune som et attraktivt arbejds- og uddannelsessted, og fortsat fortæller den gode historie om Frederikssund Kommune.



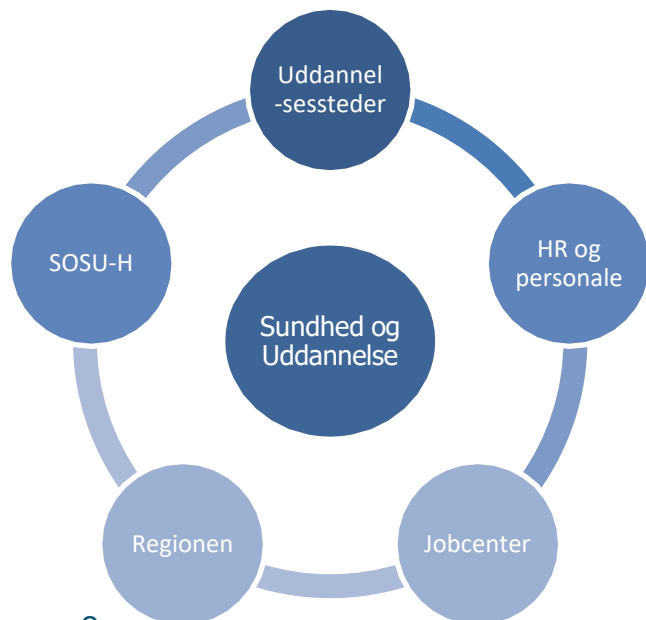
**Frederikssund Kommune er et godt uddannelsessted, der uddanner dygtige medarbejdere – og høster frugterne og ansætter eleverne efter endt uddannelse.**

FREDERIKSSUND  
KOMMUNE

# Sammen på tværs om SOSU-eleverne

Uddannelsesopgaven bliver hver dag løftet i fællesskab på tværs af hele sundheds- og ældreområdet og en del af socialområdet. Strategien skal bidrage til, at vi skærper opmærksomheden på at uddannelse af nye kollegaer er en fælles opgave, som ledere i alle ledelseslag og på alle arbejdspladser prioriterer. Uddannelsesopgaven er en kerneopgave på linje med den øvrige drift. Vores arbejdspladser er som grundvilkår uddannelsesmiljøer, hvor elever skal kunne udvikle sig ved at indgå i et trygt og udviklende praksisfællesskab og få kompetent vejledning. Fremtidens medarbejdere bliver så gode, som vi selv gør dem til.

“Uddannelse af fremtidens social- og sundhedsmedarbejdere” er en dynamisk strategi, som vi løbende udvikler og tilpasser i et samarbejde på tværs af medarbejdere og samarbejdspartnere – elever, oplæringsvejledere, ledere, Sundhed og Uddannelse, Jobcenter, HR, SOSU H og FOA. Alle involverede aktører bliver løbende inddraget i udviklingen af strategiens mål og initiativer. Strategien er ambitiøs, men realistisk, og skal bidrage til større fællesskab og ejerskab på tværs i uddannelsesopgaven. Vi følger derfor løbende op på strategiens indsatser og mål. Opfølgningen og forankringen sker i Kvalitetsforum, der er et fælles strategisk lederforum på tværs af Center for Voksenstøtte og Omsorg og Center for Sundhed, Forebyggelse og Ældre.



Uddannelsesopgaven løses i et tæt samarbejde med SOSU H (skolen) og Region Hovedstaden. Det er derfor ikke en opgave vi står alene med. Vi deltager aktivt i samarbejdet og er en del af netværksfora blandt de nordsjællandske kommuner og SOSU H og gør vores indflydelse gældende i det centrale uddannelsesudvalg i regi af KL, Danske Regioner, FOA og SOSU-H, hvor Frederikssund Kommune på vegne af de nord-sjællandske kommuner bidrager til den fælles udvikling af uddannelsesområdet.

For at Frederikssund Kommune lykkes med uddannelsesopgaven er det nødvendigt med et velfungerende samarbejde på tværs af uddannelsesstederne, jobcentre og personaleområderne i Frederikssund Kommune, private aktører, SOSU-skolen og Region Hovedstaden. Ansvar for uddannelsesindsatsen ligger i Center for Sundhed, Forebyggelse og Ældre, hvor afdelingen Sundhed og Uddannelse tilrettelægger og koordinerer SOSU-elevernes forløb på tværs og løbende udvikle tiltag, som understøtter et velfungerende samarbejde, organisering og drift af uddannelsesopgaven. Afdelingen er også ansættende myndighed for alle SOSU-elever i Frederikssund Kommune.



# Strategien står ikke alene

Strategien står ikke alene. Både lokale og nationale udspil bidrager til at sætte retning for uddannelsesindsatsen på social- og sundhedsområdet i Frederikssund Kommune:

- Frederikssund Kommunes overordnede rekrutterings- og fastholdelsesindsats afgiver **løfter til elever, studerende og praktikanter** om, at de vil blive taget godt imod, at de bliver en del af et stærkt læringsmiljø, og at vi gerne ser at de bliver ansat efter endt uddannelse.
- I Det **nationale rammebrev** fra marts 2023 udarbejdet af KL, Danske Regioner, FOA, Danske SOSU-skoler og Børne- og Undervisningsministeriet, står parterne sammen om at optimere uddannelseskapaleten og styrke samarbejdet om at fastholde elever, herunder elever med særlige støttebehov.
- Regeringens udspil **"Forberedt på Fremtiden III"** fra januar 2024 som kommer på baggrund af Robusthedskommisionens udspil, præsenterer regeringens initiativer til at afhjælpe udfordringer med at færre søger ind i faget og højt frafald på uddannelserne.

Med nærværende strategi implementerer vi ligeledes ovenstående nationale udspil på området. I bilag 1 er der en oversigt over status på implementering af strategien.

**FREDERIKSSUND KOMMUNE**

### I Frederikssund Kommune prioriterer vi din uddannelse

Som studerende, praktikant eller elev i Frederikssund Kommune vil du opleve en arbejdsplads der prioriterer din uddannelse højt. Du er velkommen til at prøve det indhold af faget udfordringer, værdsat og betragtes til at have udfordrende opgaver i et trykt miljø. Vi tager godt imod dig og sørger for, at du bliver på et af vores mange uddannelsessteder og at du bliver en del af arbejdspladsen fra start til slut.

- 1. Vi tager godt imod dig**
  - Du får en grundig introduktion til det daglige arbejde og bliver godt klemt på til at lære dine opgaver
  - Du bliver en del af det faglige og sociale arbejdsfællesskab fra start til slut
- 2. Du bliver en del af et stærkt læringsmiljø**
  - Du får mulighed for at prøve din faglig
  - Vi vil lære af din aktuelle viden fra din dialog
  - Vi samarbejder med dit uddannelsesinstitution om samarbejdsforhold med høj fag
- 3. Vi ser gerne, at du bliver eller ønsker det**
  - Vi giver dig et forløb, der gør dig kvalificeret
  - Vi giver dig en god helhedsoplevelse og tilgang

**Uddannelses- og fastholdelsesindsatsen**

Uddannelsesindsatsen er en fælles opgave, som vi vil fortsætte at arbejde på. Uddannelsesindsatsen er en fælles opgave, som vi vil fortsætte at arbejde på. Uddannelsesindsatsen er en fælles opgave, som vi vil fortsætte at arbejde på.

**DANSKE REGIONER Danske SOSU-skoler FOA KL**

**Nationalt rammebrev om rolle og ansvar for skole og oplæringsvirksemheder på social- og sundhedsområdet**

Marts 2023

- 1. Indledning og kontekst**

Med 3. ting længeindsatsen om uddannelsesindsatsen og social- og sundhedsindsatsen fra juni 2021 fastslår og reviderer, KL, Danske Regioner og FOA, at det er en væsentlig prioritet, at der udføres flere social- og sundhedsindsatsen til social- og sundhedsindsatsen. For at nå denne målsætning er det nødvendigt at tage hensyn til og fastholde til uddannelsesindsatsen. Parterne er derfor enige om at oprette en uddannelsesindsatsen og styrke samarbejdet om fastholdelse af elever, herunder elever med særlige støttebehov.

Formålet med Det nationale rammebrev er at formulere et fælles afsæt for, at flere elever gennemfører uddannelsen til social- og sundhedsindsatsen (SOSU) og/eller til, herunder at tydeliggøre ansvar og roller for hhv. skole og oplæringsvirksemheder samt en mere systematisk procedure for afvikling af retfærdige søjleringer mellem skole og oplæringsvirksemheder om den enkelte elevs tilværelsesforhold og tilgang til uddannelsesindsatsen.

Rammebrevet skal sikre en systematisk udsættelse og hvert oplæg, hvormed skole og oplæringsvirksemheder samarbejder om at sikre elevernes udsættelse med hensyn til at sikre høj kvalitet i uddannelsesindsatsen og oplæringsvirksemheder i tæt samarbejde tilrettelæggelse af uddannelsesindsatsen og styrke samarbejdet om fastholdelse af elever, herunder elever med særlige støttebehov.

Det nationale rammebrev er udarbejdet af KL, Danske Regioner og Undervisningsministeriet.

KL, Danske Regioner, FOA og Danske SOSU-skoler er Undervisningsministeriet har været enige om, at der er et fælles og gennemførelse af SOSU-uddannelsen er en betingelse for hhv. skole og oplæringsvirksemheder for derfor afslut, at ministeriet sammen med parterne har præsenteret inden udgangen af 1. kvartal 2023.

\* Oplæringsvirksemheder og skoler har samarbejdet om uddannelsen.  
\* A. samarbejdet om det.

**Regeringen**

Forberedt på fremtiden III

## Flere faglærte til vores sundhedsvæsen og ældrepleje

Det næste skridt mod stærkere erhvervsuddannelser

JANUAR 2024

# Strategiens tre fokusområder

Med strategien "Uddannelse til fremtidens social- og sundhedsmedarbejdere" adresserer vi de tre faser, som eleverne står overfor fra de overvejer at blive uddannet, til de er færdiguddannet og landet i første job. Vi tror på, at vi ved at arbejde strategisk i alle faser, kan møde eleverne, der hvor de er, og arbejde målrettet med at hjælpe dem til et godt uddannelsesforløb.

Frederikssund Kommune har de seneste år iværksat en række initiativer for at styrke kommunens elevuddannelser på social- og sundhedsområdet. Strategien indeholder derfor en beskrivelse af både allerede iværksatte og fremtidige initiativer under de tre fokusområder.

Modellen nedenfor giver et overblik over de tre områder strategien fokuserer på.



# Flere i uddannelse

## #1 Før uddannelse

Skal vi have flere til at vælge at uddanne sig til SSH eller SSA, så kræver det, at uddannelsesparate unge og voksne kender faget og de jobmuligheder de giver. Vi lever i dag op til dimensioneringen og er stolte af vores rekrutteringsindsats i Frederikssund Kommune – det vil vi sikre, at vi også kan være i fremtiden.

Mens den primære målgruppe for mange uddannelser er unge, ser elevsammensætningen anderledes ud på SOSU-uddannelserne. 82 procent af vores elever på SSA-uddannelsen er fyldt 25 år når de begynder på uddannelsen, mens det samme gør sig gældende for 73 procent af SSH-eleverne. Mange har stiftet familie, arbejdet i andre brancher eller haft en svær start på uddannelses- og arbejdslivet. Nogle af eleverne kender arbejdet rigtig godt, da de har været ansat hos os som ufaglærte i kortere eller længere tid. Andre elever kommer helt udefra og har hverken kendskab til faget eller opgaverne. Rekrutteringsindsatserne er derfor målrettet to målgrupper:

1. Unge og voksne, der er uddannelses- eller jobsøgende eller som ønsker at skifte spor i deres arbejdsliv.
2. Unge og voksne uden en sundhedsfaglig uddannelse, der allerede er ansat hos os.

### Vores succeskriterier er:

- At vi rekrutterer tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere til uddannelserne, så vi fortsat lever op til den 5-årige lærepladsaftaleaftale.
- At vi holder vores nuværende niveau og fortsat uddanner minimum 8 af vores egne ufaglærte medarbejdere om året.

### Fakta: Dimensioneringen i Frederikssund Kommune

Ifølge den 5-årige læreplansaftale 2020-2026 skal Frederikssund Kommune årligt ansætte minimum:

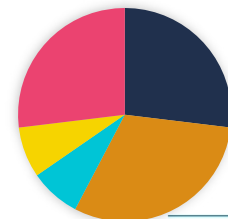
- 56 SSA-elever
- 27 SSH-elever

Frederikssund Kommune har efterlevet aftalen de seneste år.

Aldersfordeling  
SSA-elever

Aldersfordeling  
SSH-elever

- 16-24 år
- 25-34 år
- 35-44 år
- 45-54 år
- 55-66 år



FREDERIKSSUND  
KOMMUNE

# Vi sikrer rekruttering til SOSU-uddannelserne

## #1 Før uddannelse

---

Frederikssund Kommune har i dag ry, som et godt uddannelsessted. Det er ikke kommet af sig selv. Vi har gennem en lang årrække haft fokus at øge kendskabet til uddannelserne. Vi har kigget på barriererne for ikke at søge ind på uddannelserne, på hvordan vi kan nedbryde dem, og på hvordan vi kan gøre SOSU-uddannelserne attraktive for unge og voksne, der er uddannelses- eller jobsøgende eller som ønsker at skifte spor i deres arbejdsliv.

Allerede iværksatte indsatser:

- Frederikssund Kommune tilbyder alle elever elevløn under grundforløbet, så vi ikke gør forskel på SSH- og SSA-eleverne. Treparsaftalen fra 2022 indførte elevløn under grundforløbet på SSA-uddannelsen og vi så, at rigtig mange startede på SSA-uddannelsen på grund af økonomi og senere måtte skifte over til SSH eller droppe helt ud.
- Frederikssund Kommune tilbyder alle elever over 25 år vokselevløn, så økonomien ikke står i vejen for gode kandidater, som eksempelvis har stiftet familie eller har været på jobmarkedet i en årrække. Dette tiltag er en del af regeringens udspil fra 2024.
- Jobcentret og Sundhed og Uddannelse arbejder tæt sammen, så mulige job- og uddannelsesparate kandidater får information om uddannelsesmulighederne. Det sker blandt andet til Åbent hus arrangementer.
- Jobcentret vejleder mulige kandidater omkring optagelse og elev-ansættelse, og følger telefonisk op på om eleverne er faldet til i uddannelserne.
- Jobcentret tilbyder jobsøgende med interesse for området virksomhedspraktik, hvor de snuser til jobbet som SOSU-medarbejder.
- HR og Strategi og Sundhed og Uddannelse har lanceret et nyt uddannelsessite på kommunens hjemmeside, "Bliv elev i kommunen", hvor der ligger let tilgængelig information om SOSU-uddannelserne og man kan høre elever fortælle om uddannelsen og om at være elev i Frederikssund Kommune.

# Vi tilbyder uddannelse til ufaglærte medarbejdere

## #1 Før uddannelse

En analyse fra Indenrigs- og Sundhedsministeriet fra januar 2024 viser, at antallet af ufaglærte medarbejdere i ældreplejen på landsplan er steget fra 2018 til 2022. Dette gælder også i Frederikssund Kommune, hvor andelen af ufaglærte i ældreplejen er gået fra 8,5 procent til 13,8 procent (opgivet i fundtidsstillinger) i samme periode. Blandt de ufaglærte er der mange potentielle elever. Som ufaglærte snuser de til jobbet. Men vi skal også give dem mulighed for at snuse til uddannelsesmulighederne og systematisk tale med dem om, hvilke muligheder de har for at uddanne sig indenfor faget og fortælle om de døre det vil åbne. Opkvalificering af ufaglærte er et fokusområde i regeringens udspil fra 2024.

Allerede iværksatte indsatser:

- Sundhed og Uddannelse har udarbejdet informationsmateriale om uddannelsesmuligheder for ufaglærte i Dialognet, der er vores fælles kommunikationsplatform på social- og sundhedsområdet, så både medarbejdere og ledere nemt kan finde det.
- Frederikssund Kommune gør brug af "Flere hænder" puljen, som gør det muligt at tilkøbe erstatningspersonale, når ufaglærte uddanner sig til SSH- eller SSA. Frederikssund Kommune har sendt i alt 24 ufaglærte på uddannelse, hvilket er 15 flere end vi er forpligtet til i tilskudsperioden 2021-2024.
- Ledere på tværs af omsorgscentre og Døgnplejen har fra maj 2024 styrket fokus på at tilbyde AMU-kurser til ufaglærte, der klæder dem bedre på til de opgaver de løser, og kan hjælpe dem til at afklare om en SOSU-uddannelse er noget for dem. Det giver dem blandt andet mulighed for at prøve at sidde på skolebænken igen, og måske få lyst til at uddanne sig.

Fremtidige indsatser:

- Lederne informerer systematisk ufaglærte medarbejdere om uddannelsesmuligheder, så de sikrer, at alle kender mulighederne.



Andel af elever ansat i 2023,  
som blev rekrutteret internt

Samlet	16,3 pct.
Ufaglærte	11,2 pct.
SSH-uddannede	5,1 pct.



# Godt gennem uddannelserne

## #2 Under uddannelse

Skal vi lykkes med at ansætte flere kvalificerede medarbejdere i fremtiden, så kræver det ikke kun, at vi rekrutterer flere elever. Det kræver, at de gennemfører uddannelsen og har nogle gode uddannelsesforløb.

Der er et højt frafald på uddannelserne. Det er der mange årsager til. Vi spørger alle elever, der falder fra, om årsagen hertil. De hyppigste svar er at de faglige krav er for høje eller psykosociale udfordringer. Men også mødet med virkeligheden i oplæringsperioderne og overgangene mellem oplærings- og skoleperioder opleves som svære. Det er derfor temaer, som vi løbende arbejder med for at forebygge frafald blandt eleverne. Bilag 2 indeholder en oversigt over frafaldsårsager i 2023.

Et højt sygefravær kan øge risikoen for frafald. Eleverne havde i gennemsnit 8,64 procent sygefravær i 2023. Til sammenligning havde SOSU-medarbejdere hhv. 8,69 og 9,47 procent syge fravær på omsorgscentre og i Døgnplejen. Elevernes fraværsmønstre følger således de faglærte kollegaers.

De personlige vejledere er en central del af uddannelsesindsatsen. De er den gennemgående figur for eleven igennem hele uddannelsen og er med til at sikre sammenhæng for eleven. På arbejdspladserne har oplæringsvejlederne en central rolle. De hjælper eleverne, så de lærer det, de skal. I sidste ende har hele arbejdspladsen med både ledere og kollegaer et ansvar i at skabe gode uddannelses- og læringsmiljøer og sikre, at eleverne får en god uddannelsestid. Indsætterne her rummer initiativer, som skal understøtte dette.

### Vores succeskriterier er:

- at vi reducerer andelen som falder fra under hovedforløbet med 7 procent inden 2026 jf. den fælles ambition i Rammepapiret. Frafald på de senest færdige årgange på hhv. SSH- og SSA-uddannelsen i Frederikssund Kommune var 16 procent og 40 procent.
- at vi nedbringer elevernes sygefravær med 1 procentpoint frem mod 2027. I 2023 var elevernes sygefravær 8,84 procent.

### Fakta: Personlige vejledere følger eleven fra start til slut

Frederikssund Kommune indførte som en af de første kommuner i landet personlige vejledere på SOSU-uddannelserne i januar 2023. Formålet med funktionen er at skabe sammenhæng, tryghed og gode overgange i eleverne uddannelsesforløb. De personlige vejledere følger sine elever igennem alle dele af uddannelsen og fungerer som bindeled og rød tråd mellem oplærings- og skoleperioder og mellem de forskellige arbejdspladser, hvor eleverne er i oplæring (herefter oplæringssteder).

# Vi sætter en ære i at være et godt uddannelsessted

## #2 Under uddannelse

---

Oplæringsvejlederne har afgørende betydning for, at eleven falder godt til i oplæringen og for kvaliteten eleven oplever i sit uddannelsesforløb. For at kunne sikre gode rammer for eleverne er det vigtigt med engagerede og fagligt stærke vejledere, som agerer gode rollemodeller. Det er derfor nødvendigt, at vejlederne har mulighed for at udvikle sig igennem sparring og vidensdeling med andre vejledere, samt igennem kompetenceudvikling. Opkvalificering af vejledere har et stærkt fokus i regeringens udspil fra 2024. I Frederikssund Kommune har vi igennem det seneste år iværksat flere initiativer, som understøtter vejlederne i deres funktion og det er et fokus som også prioriteres fremadrettet. Ansvar for elevens læring er ikke vejlederens alene. Uddannelsesopgaven er et fælles ansvar, hvor det forventes, at alle bidrager til et godt uddannelsesmiljø, så eleven kan udvikle sig i et trykt praksisfællesskab.

### Allerede iværksatte indsatser:

- Sundhed og Uddannelse har iværksat initiativer som har styrket vejledernes netværk og mulighed for sparring på tværs i form af både fælles vejledermøder, temadage og individuel sparring med en personlig vejleder, så vejlederne er klædt bedre på til opgaven.
- Sundhed og Uddannelse og ledere i driften er i foråret 2024 begyndt at holde kompetencesamtaler med oplæringsvejlederne. Samtalerne omhandler vejlederens motivation, interesseområder og behov for kompetenceudvikling. Viden vi både bringer i spil, når eleverne fordeles mellem de enkelte vejledere og når vi planlægger fælles og individuelle opkvalificeringsaktiviteter.
- Lederne har fokus på, at uddannelsesopgaven prioriteres – og at uddannelsesopgaven og læringsmiljøet på arbejdspladsen er et fælles ansvar.

### Fremtidige indsatser:

- Sundhed og Uddannelse vil på baggrund af systematisk elev- og vejlederevalueringer (Strategisk Partnerskab om Uddannelse), løbende udvikle og tilpasse uddannelsesindsatsen med udgangspunkt i elevernes og vejledernes oplevelser.
- Lederne på oplæringsstedernes viden omkring SOSU-uddannelsernes opbygning og fokusområder skal styrkes, således at lederne i højere grad kan understøtte vejledere og medarbejdere i deres fælles uddannelsesopgave. Sundhed og uddannelse udarbejder skriftlig information om uddannelserne til lederne via Dialognet.
- Lederne sikrer, at der prioriteres tid til vejledningen af eleverne i det daglige.
- Lederne sikrer, at der er procedurer for hvem som løfter opgaven omkring eleverne, når en oplæringsvejleder ikke er tilstede – både ved planlagt og akut fravær.

# Vi har fokus på trivsel og på at nedbringe frafald

## #2 Under uddannelse

Vores elever skal trives, både under skole- og oplæringsperioder. En god modtagelse i oplæringen har stor betydning for, at eleven kommer til at trives på oplæringsstedet. En landsdækkende elevervurdering fra 2022 viser, at vi er godt med i Frederikssund Kommune, hvor 80 procent af vores elever oplevede at være blevet taget godt imod\*. At vores elever bliver godt modtaget skal have et vedvarende fokus.

Fravær kan være en indikator på manglende trivsel. Der er behov for at være i tæt kontakt med eleverne, når de er syge, så vi kan forebygge frafald. Frederikssund Kommune har som mange andre kommuner et højt frafald på uddannelserne. Særligt blandt SSA-eleverne. 40 procent af de SSA-elever, der blev ansat i 2020 faldt fra undervejs, mens det samme gjaldt 16 procent af SSH-eleverne, som startede i 2022. Det er særligt i starten af uddannelsen, på grundforløbet eller under de to første oplæringsperioder, at eleverne falder fra. Der er derfor brug for fokus på en god start på uddannelsen og at eleverne falder godt til på alle oplæringssteder.

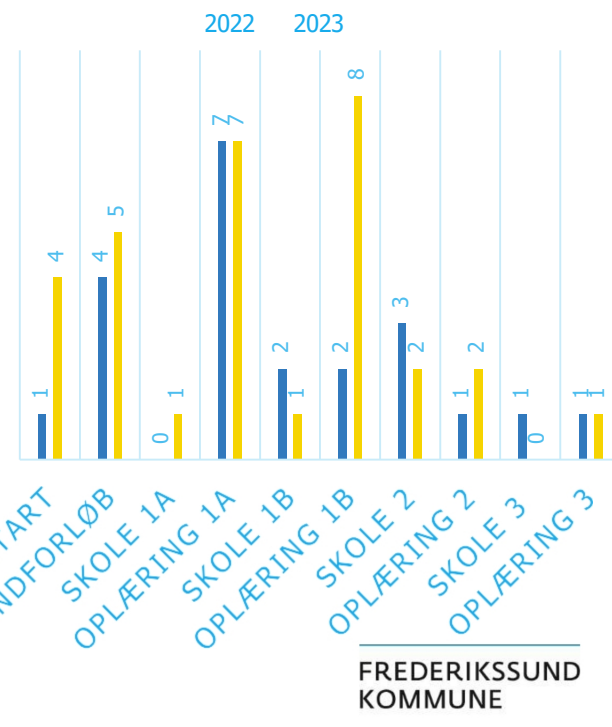
### Allerede iværksatte indsatser

- De personlige vejledere etablerer tidligt i forløbet trygge relationer til eleverne, så eleverne tør sige til, hvis de møder udfordringer undervejs. De personlige vejledere deltager allerede ved Åbent hus og ansættelsessamtaler. De besøger eleverne på grundforløbet på SOSU H og tager imod eleverne til fælles introduktion første dag i oplæring.
- Sundhed og Uddannelse følger fravær tæt, da vi ved, at stigende eller højt sygefravær kan være en indikator på manglende trivsel. Det giver mulighed for tidligt at kunne iværksætte en frafaldsforebyggende indsats.
- Ledere og uddannelsesteamet har fokus på en tidlig og systematisk håndtering af fravær. Vi har ensrettet arbejdsgange ved omsorgssamtaler og ved udarbejdelse af lægelige erklæringer.
- Uddannelsesteamet undersøger systematisk årsagerne til frafald, og agerer på det, hvis muligt. Dette punkt er et fokusområde i regeringsudspillet.

### Fremtidige indsatser:

- Sundhed og Uddannelse vil i samarbejde med oplæringsstederne udarbejde en retningslinje, der sikrer "Den gode modtagelse" og at elever inkluderes i arbejdsfællesskabet fra start i alle oplæringsperioder for at sikre ensartethed og høj kvalitet i modtagelsen af elever.

### HVORNÅR FALDER SSA-ELEVER FRA?



# Vi skaber et trygt og sammenhængende uddannelsesforløb

## #2 Under uddannelse

SOSU-uddannelserne består af flere skift mellem skolebænken og oplæring på forskellige arbejdspladser. SSH-eleverne møder to forskellige oplæringssteder gennem deres uddannelsen, mens SSA-eleverne møder op til seks forskellige oplæringssteder. Eleverne fortæller, at overgangene mellem skole og oplæring kan være svære. Det er derfor vigtigt, at vi har et særligt fokus på at skabe sammenhæng mellem skole og oplæring og på at eleven oplever ét samlet uddannelsesforløb.

En SSH-uddannelse varer 1 år og 2 måneder + grundforløb på ca. 5 måneder

En SSA-uddannelse varer 2 år og 9 måneder + grundforløb, som varer ca. 5 måneder

Styrket samarbejde mellem kommunerne, som ansættende virksomhed og oplæringsvirksomhed, og SOSU-skolen er omdrejningspunktet i det nationale rammepapir fra 2024, som adresserer at tæt samarbejde skal medvirke til at flere elever gennemfører uddannelserne

Allerede iværksatte indsatser:

- De personlige vejledere deltager ved alle formelle samtaler i oplæringsperioder, dvs. forventningssamtaler, midtvejs- og slut-evalueringer, omsorgssamtaler og fraværssamtaler på SOSU H, og sikrer at nødvendige aftaler og støtte følger eleven, så eleven ikke oplever at skulle "starte forfra" hver gang læringsmiljøet skifter.
- Omsorgscentrene og Sundhed og Uddannelse tilrettelægger tre-dags praktik under grundforløbet, så eleverne er bedre forberedt på den virkelighed, de møder i oplæring. For tryghed og forudsigelighed tilstræbes det, at eleven placeres på samme oplæringssted, når de skal ud i første oplæringsperiode.
- SOSU H og Sundhed og Uddannelse har implementeret et fælles dialogværktøj, der sikrer enslydende didaktiske begreber i både skole- og oplæringsperioder, og at læringsudbytte fra skolen i højere grad kobles til oplæring og omvendt.
- Sundhed og Uddannelse deltager årligt i 4 dialogmøder med SOSU H og er makkerpar med 4-5 lærere SOSU H, hvor vi arrangerer studiebesøgene på tværs, deler viden og erfaringer og inspiration til nye fælles indsatser

Fremtidige indsatser:

- Sundhed og Uddannelse samarbejder med SOSU H om digital understøttelse af SOSU-uddannelserne med henblik på øget gennemførelse, herunder systematisk procedure for udveksling af rettidige oplysninger mellem skole og oplæring om de enkelte elever under hensyn til GDPR.

# Vi støtter elever med særlige behov

## #2 Under uddannelse

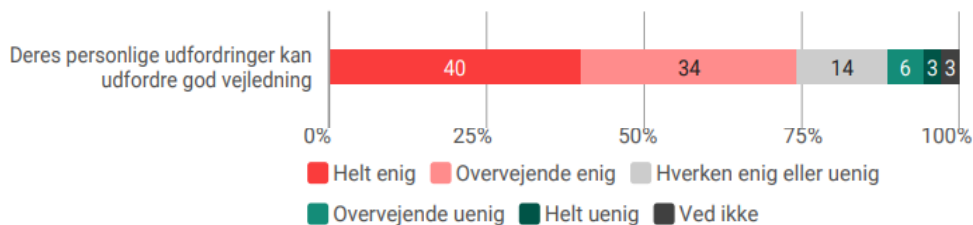
Oplæringsstederne oplever generelt større sårbarhed blandt elever. Sårbarheden kan både skyldes udfordringer af sproglig, social og/eller psykisk karakter. Det kræver nærhed og ofte individuelt tilpassede forløb – og i nogle tilfælde at ressourcepersoner fra Jobcentret er involveret – at fastholde elever i uddannelserne. Vores erfaring er dog, at mange af de sårbare elever er velkvalificerede og har gode evner inden for SOSU-faget. Det er dygtigt medarbejdere vi går glip af, hvis vi ikke formår at rumme dem og hjælpe dem godt igennem uddannelsen. Vi arbejder allerede med mange tiltag på området. Støtte til sårbare elever er et væsentligt fokusområde både i regeringsudspil og i overenskomstparternes rammepapir.

### Allerede iværksatte indsatser:

- Alle elever, som har brug for støtte til udvikling af dansk-sproglige kompetencer, tilbydes undervisning i dansk sprog og kultur i oplæringsperioderne én gang om ugen i oplæringsperioderne. Undervisningen har en SOSU-faglig vinkel og arbejder med perspektiver omkring menneskesyn, værdighed og hvad omsorg for syge og ældre vil sige i en dansk kontekst.
- De personlige vejledere følger elever, som har behov for særlig støtte tæt og iværksætter og understøtter tiltag, som skal sikre at eleven gennemfører uddannelsen. Eksempler på det er tæt sparring med oplæringsvejleder, sprogforløb under oplæringsperioder, samarbejde med kontaktperson i jobcenter, samt fastholdelseskonsulenter og psykologer på SOSU H.
- En af de personlige vejledere er i gang med psykiatri-vejlederuddannelsen, så Sundhed og Uddannelse er bedre fagligt rustet til at støtte eleverne og vejlede oplæringsvejlederne.

### Fremtidige indsatser:

- Alle oplæringsvejledere vil blive tilbudt kompetenceudvikling med fokus på viden om og redskaber til støtte for sprogligt udfordrede og sårbare elever, så de er klædt bedre på til opgaven.
- Ledere prioriterer mere tid til vejledningsopgaven, hvis eleven har/viser sig at have særlige støttebehov



74 procent af oplæringsvejlederne i Frederikssund Kommune giver udtryk for at personlige udfordringer hos eleven kan udfordre god vejledning.



# Gode job- og karrieremuligheder

## #3 Efter uddannelse

Skal vi have fuldt udbytte af vores uddannelsesindsats, skal vi ansætte eleverne, når de er færdiguddannet. Der er rift om kvalificerede medarbejdere – og de nyuddannede er attraktive i andre kommuner, regionen og hos de private aktører på området.

Vi ansætter i dag mere end halvdelen af de elever, som vi uddanner i Frederikssund Kommune. Men der er plads til, at vi løfter andelen yderligere. Rekrutteringen af nyudsprungne social- og sundhedsfaglige er en fælles opgave på tværs af områderne, således at elever i deres sidste del af uddannelsen oplever gode og attraktive ansættelsesmuligheder, uanset hvilket oplæringssted eleven afslutter uddannelsen på.

Der er behov for øget fokus på at sårbare elever, som klarer sig igennem uddannelsen også lander i jobs, og møder åbenhed og fleksibilitet i deres ansættelsesrammer, som færdiguddannede.

SOSU-uddannelserne kan være første skridt i en længere karrierevej inden for social- og sundhedsområdet. Som SSH har du blandt andet mulighed for at videreuddanne dig til SSA. I 2023 ansatte vi fem af vores egne SSH-medarbejdere som SSA elever. Det er vigtigt, at vi spotter og griber de elever, som ønsker at videreuddanne sig og støtter op om deres faglige udvikling og potentiale – og at de i sidste ende forhåbentlig bliver hos os.

### Vores succeskriterier er:

- At vi øger andelen af elever, der ansættes i Frederikssund Kommune efter endt uddannelse med 3 procentpoint frem mod 2027. I alt blev 41,4 procent af de senest færdige årgange på begge uddannelser ansat.
- At vi årligt fortsat ansætter minimum fem af vores egen SSH-medarbejdere som SSA-elever.

### Fakta: Ansættelse af elever efter endt uddannelse

I 2022 ansatte Frederikssund Kommune 37 **SSH**-elever. 84 procent gennemførte uddannelsen (31 elever). Heraf blev 61 procent efterfølgende ansat i Frederikssund Kommune (19 elever).

I 2020 ansatte Frederikssund Kommune 45 **SSA**-elever. 60 procent gennemførte uddannelsen (27 elever). Heraf blev 56 procent efterfølgende ansat i Frederikssund Kommune (15 elever)

### Hvor blev eleverne ansat?

	SSH	SSA
Døgnplejen	7	8
Omsorgscentre/daghjem	7	5
Rehabilitering og de midlertidige pladser	-	2
Ansæt som SSA-elever	5	-

# Vi ansætter nyuddannede faglærte medarbejdere

## #Efter uddannelse

---

Uddannelsesindsatsen skal bidrage til et godt rekrutteringsgrundlag i Frederikssund Kommunes ældrepleje. Derfor skal flest mulige af vores elever ansættes hos os selv, når de er færdiguddannede.

Allerede iværksatte indsatser:

- Center for Voksenstøtte og Omsorg og Center for Sundhed, Forebyggelse og Ældre afholder et fælles introduktionskursus for alle nye medarbejdere, hvor også tidligere elever inviteres med, så de behandles på lige fod med andre nyansatte.
- Ledere sætter større fokus på onboarding af nye medarbejdere på alle arbejdspladser, så de oplever at blive taget godt imod.
- I efteråret 2024 udruller ledere med opbakning fra Sundhed og Uddannelse karrieresamtaler med elever i sidste del af uddannelsen. Ved karrieresamtalen taler eleven med lederen på oplæringsstedet og den personlige vejleder om elevens fremtidige jobønsker. Målet er, at eleven oplever, at vi har gode og attraktive ansættelsesmuligheder i Frederikssund Kommune.
- Sundhed og Uddannelse udarbejder ledelsesinformation til alle ledere, der har elever, hvor de kan se, hvor mange elever vi ansætter efter endt uddannelse. Det bidrager til den løbende fælles evaluering af indsatsen.

Fremtidige indsatser:

- Udvalgte områder vil iværksætte et pilotforsøg med en mentorordning til nyuddannede SOSU-medarbejdere, hvor de får en mentor i de første tre måneder af deres ansættelse, så vi sikrer at nyuddannede kollegaer føler sig trygge, godt taget imod og fagligt klædt på til opgaverne.
- På tværs af HR og strategi, Sundhed og Uddannelse og oplæringsstederne igangsætter vi mini-sprint for at udvikle idéer til, hvordan vi sikrer, at sårbare elever, som klarer sig igennem uddannelsen også lander i jobs, og møder åbenhed og fleksibilitet i deres ansættelsesrammer som færdiguddannede, så individuelle aftaler og fleksibilitet kan fortsætte ind i arbejdslivet.

# Vi har fokus på videreuddannelse af SSH'er

## #3 Efter uddannelse

---

Mange af vores SSA-elever starter deres karrierevej som SSH. En del søger direkte videre ind på SSA-uddannelsen, når de er nyuddannet SSH. Andre arbejder i flere år hos os som SSH, inden de videreuddanner sig til SSA. Det kan både være 2, 5, 10 og 15 år. Der er altså et stort potentiale i at rekruttere SSA-elever blandt de dygtige medarbejdere, der allerede er ansat hos os. Mens nogle medarbejdere er gode til selv at se og opsøge mulighederne, så har andre brug for at blive motiveret, opmuntret og vejledt til at se dem.

Allerede iværksatte indsatser:

- Ledere er opmærksomme på SSHere, som har potentiale til at videreudanne sig til SSA og søger at vejlede og motivere til at tage skridtet.

Fremtidige indsatser

- Sundhed og Uddannelse vil udarbejde informationsmateriale i Dialognet til SSHere om uddannelsesmulighederne for at videreudanne sig til SSA, så medarbejdere og ledere har nem adgang til relevante informationer.
- Lederne vil tale systematisk med SSH-medarbejderne, som viser fagligt overskud, om kompetenceudvikling og uddannelsesmuligheder ved de årlige MUS-samtaler.
- Sundhed og Uddannelse er opmærksomme på nyuddannelse SSHere, som viser fagligt overskud til at fortsætte på SSA-uddannelsen.



# Bilag 1: Status på hvad vi gør i Frederikssund Kommune ift. de centrale udspil på området

## Regeringsudspil ”Forberedt til Fremtiden III” & Det nationale rammepapir



### Hvad gør vi i Frederikssund Kommune?



# Regeringens udspil ”Forberedt på fremtiden III

## – hvad gør vi i Frederikssund Kommune?

Regeringens udspil	Initiativer i Frederikssund Kommune	Status for implementering i Frederikssund
Bedre sammenhæng mellem teori og praksis i Folkeskolen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Folkeskolens 8.-10. klasses elever med interesse for SOSU-faget skal have mulighed for erhvervspraktik i ældreplejen</li> <li>Kloge hænder – folkeskolens 7. og 8. klasse er på besøg én dag på et plejecenter og gør sig erfaringer med faget</li> </ul>	<p>På vej</p> <p>Implementeret 2016</p>
Spireordning, hvor 14-17årige kan søge et fritidsjob i ældreplejen	<ul style="list-style-type: none"> <li>På grund af den økonomiske opbremsning på omsorgscentrene medio 2023 blev initiativet sat i bero, da det betød, at der ikke er ressourcer til at tage godt imod de unge.</li> </ul>	Afventer
SOSU-uddannelserne skal være mere attraktive, så flere søger ind	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sprogundervisning under oplæringsperioder</li> <li>Personlig vejleder følger eleven gennem hele uddannelsen</li> <li>Praksislab med simulationsudstyr</li> <li>Alle elever tilbydes elevløb allerede fra grundforløbet uanset alder.</li> </ul>	<p>Implementeret 2021</p> <p>Implementeret primo 2023</p> <p>Delvist implementeret 2021</p> <p>Implementeret 2022</p>
Regeringen foreslår at kommunerne forpligtes til at ansætte alle elever over 25 år på SSH-uddannelsen. Siden 2021 har lignende forpligtelse været gældende for SSA-elever	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle elever over 25 år modtager voksenelevløb</li> </ul>	Implementeret for både SSA- og SSH-elever i 2022
Permanentgørelse af retten til uddannelsesløft, så visse ledige kan opkvalificere sig på 110 pct. dagpengesats	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jobcentret har permanentgjort uddannelsesløftet</li> </ul>	Er implementeret – dog ikke relevant for borgere som søger SOSU-uddannelserne, da de tilbydes løn under hele uddannelsesforløbet
Ekstraordinært lønløft til SOSU-medarbejdere igennem trepartsaftalen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trepartsaftalen giver et ekstraordinært lønløft til SOSU-medarbejder i alle kommuner</li> </ul>	Implementeret 2024
Oplysning om uddannelsernes indhold og faglige niveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uddannelsessite på Frederikssund Kommunes hjemmeside informerer om uddannelserne og optagelsesprocedurer</li> </ul>	Implementeret 2020/2023
Flere veje ind på SSH-uddannelsen, særligt for personer med relevant erfaring	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ud over de ordinære SSH-uddannelsesforløb tilbyder Frederikssund Kommune egne ufaglærte medarbejdere med minimum to års erfaring og en leders godkendelse EUV1-forløb dvs. 17 ugers skoleforløb, hvorefter medarbejderen står med et SSH-uddannelsesbevis i hånden.</li> </ul>	Implementeret 2023
Mulighed for at tage en SSH-uddannelse via pakker af AMU-kurser	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vi følger at SOSUhs implementerer SSH-uddannelsesforløb bestående af kortere AMU-pakker, hvor medarbejderen imellem kurserne er tilbage på arbejdspladsen</li> </ul>	Modellen med kortere AMU-pakker er endnu ikke implementeret, men følges





# Fortsat: Regeringens udspil ”Forberedt på fremtiden III – hvad gør vi i Frederikssund Kommune?

Regeringens udspil	Initiativer i Frederikssund Kommune	Status
Flere skal gennemføre SOSU-uddannelserne og frafald på uddannelserne skal nedbringes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tæt opfølgning allerede fra grundforløbet</li> <li>Personlige vejledere følger eleven og står til rådighed for støtte og sparring med eleverne undervejs i uddannelsen</li> <li>Tre-dagens snusepraktik under grundforløbet for at forebygge praksischock</li> <li>Sprogundervisning i oplæringsperioderne</li> </ul>	<p>Implementeret primo 2024 Implementeret primo 2023</p> <p>Implementeret 2023 Implementeret 2021</p>
<p>Professionalisering af oplæringsvejledere. Regeringen foreslår opkvalificeringsforløb for oplæringsvejledere i AMU-regi.</p> <p>Afprøvning af nye koncepter for oplæringsvejledningen</p> <p>Regeringen vil afsætte midler til en ansøgningspulje som skal styrke vejledningen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vejledermøder, temadag, kompetencesamtaler og sparring omkring elever med personlig vejleder skal bidrage til bedre vejledning af eleverne.</li> <li>Kompetenceudvikling med fokus på støtte til sårbare og sprogligt udfordrede elever</li> <li>Personlige vejledere blev indført i 2023</li> <li>Vi holder øje med puljen og vil at søge midler til opkvalificeringstiltag, når den frigives</li> </ul>	<p>Implementeret 2023</p> <p>På vej</p> <p>Implementeret primo 2023</p> <p>Afventer</p>
<p>Digitalt uddannelsesoverblik og systematisk dataunderstøttelse af årsager til frafald</p> <p>Regeringen foreslår, at der udvikles et fælles digitalt uddannelsesoverblik, som skal bidrage til at skabe sammenhæng i uddannelsesforløbet ved at samle, ensrette og formidle oplysningerne ét sted, hvor både oplæringsvirksomheden(kommunen), SOSU-skolen og eleven kan følge med</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elev administrationssystemet EduAdm er indkøbt og anvendes lokalt i Frederikssund Kommune til brug ved daglig og sikker kommunikation mellem elever, uddannelsesteamet og kontaktpersoner på oplæringsstederne. I EduAdm kan der trækkes diverse data på tværs af eleverne herunder registrering af årsag til frafald.</li> <li>Alle vejledere skal oplæres i brugen af EduAdm, så de kan anvende det i vejledningen</li> <li>Indtil et digitalt uddannelsesoverblik er klar, er vi i løbende dialog med SOSUH omkring behovet for fælles viden om eleverne, så vi kan støtte eleverne igennem uddannelsen bedst muligt. Vi løfter behovet for samarbejde på dialogmøder med SOSUH og i det Lokale og Centrale uddannelsesudvalg (LUU og CUU)</li> </ul>	<p>Implementeret 2021</p> <p>Implementeringen igangsættes ultimo 2024</p> <p>Ikke implementeret – udvikling af digital løsning foregår centralt</p>



# Det nationale rammepapir

## - hvad gør vi i Frederikssund Kommune?

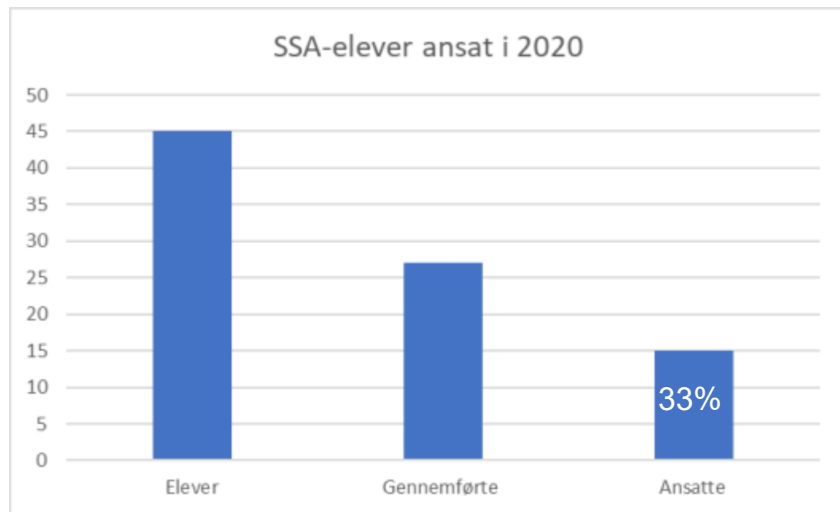
Fælles afsæt/ ramme	Initiativer i Frederikssund kommune	Status
Styrket samarbejde mellem skole og oplæringsvirksomhed for at øge andelen af elever som gennemfører uddannelserne	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dialogmøder med SOSUH 4 gange årligt, samt møder med "makkerpar" lærere fra skolen</li> <li>Fælles Dialogværktøj, som følger eleven og anvendes til at forberede eleven på oplæring</li> <li>Tre dages snusepraktik under grundforløb</li> <li>Struktureret velkomst og introduktion i alle oplæringsperioder</li> </ul>	<p>Implementeret 2020/2022</p> <p>Implementeret 2023</p> <p>Implementeret 2023</p> <p>Delvist implementeret / På vej i 2024</p>
Fælles ambition om at frafaldet reduceres med 7 pct. på hovedforløbet frem mod 2026	Målsætning i strategien	Følges og evalueres løbende
Udarbejdelse af digitalt uddannelsesoverblik, hvor information om elever deles mellem skole og oplæringsvirksomheder	Indtil et digitalt uddannelsesoverblik er klar, er vi i løbende dialog med SOSUH omkring behovet for fælles viden om eleverne, så vi kan støtte eleverne igennem uddannelsen bedst muligt. Vi løfter behovet for samarbejde på dialogmøder og i både Det Lokale Uddannelsesudvalg (LUU) og Det Centrale Uddannelsesudvalg (CUU)	Ikke implementeret – udvikling af digital løsning foregår centralt
Understøttelse af elever med særlige behov	<p>Vi tilbyder sprogundervisning til elever, som har brug for ekstra støtte til at udvikle dansksproglige kompetencer</p> <p>Personlige vejledere følger elever med særlige behov tæt</p> <p>En personlig vejleder tager efteruddannelse som psykiatrivejleder, og kan støtte elever og vejledere</p> <p>Elever med særlige behov tilbydes specialpædagogisk støtte (SPS) i SOSUH-regi</p>	<p>Implementeret 2021</p> <p>Implementeret 2023</p> <p>Implementeret 2024</p> <p>Implementeret i SOSUH-regi</p>



# Bilag 2: Årsager til frafald i 2023

Årsag til frafald 2023				
	Årsag	Antal	Frafald i alt	
SSA-elever	Udfordringer i privatlivet		6	
	For høje faglige krav		5	
	Fravær		4	
	Fysisk / psykisk sygdom		3	
	Skift fra SSA til SSH		3	
	Ansættelse i anden kommune		3	
	Flyttet til anden kommune		1	
	Dødsfald		1	
	Andet		2	28
	SSH-elever	For høje faglige krav		5
Forket uddannelsesvalg			2	
Andet			2	9

# Bilag 3: Ansættelsesgrad



Høster vi frugterne af den samlede elevindsats?

Graferne viser antal ansatte elever, antal gennemførte elever og antal ansatte færdiguddannede SOSU-medarbejdere på 2020 årgangen for SSA-elever og 2022 årgangen for SSH-elever.

