

Notat til Folketingets Sundheds- og Ældreudvalg til brug for hastesamråd om rekruttering af personale på Social -og Sundhedsområdet

Helt specifikt har udvalget følgende spørgsmål til FOA:

- Hvad jeres medlemmer anfører som grund(e) til ikke at søge videre fra social og sundhedshjælper til social- og sundhedsassistent?
- Hvad jeres medlemmer anfører som grund(e) til at søge væk fra faget?

Svar på spørgsmål

1. social- og sundhedshjælperuddannelsen og social- og sundhedsassistentuddannelsen blev ændret pr 1.1.2017. Ændringen betød at uddannelserne ikke længere er trin-opbygget – før blev man social- og sundhedshjælper og derpå uddannet til social- og sundhedsassistent – nu er det 2 selvstændige uddannelser. Der er derfor ikke længere en direkte vej fra social- og sundhedshjælper til social- og sundhedsassistent.

FOA har et forslag om hvordan der kan videreuddannes flere social- og sundhedshjælpere til social- og sundhedsassistenter. Vi kalder indspillet (se bilag).

2. FOA udarbejdede i maj 2018 en undersøgelse blandt medlemmerne om rekruttering. Undersøgelsen viser at 1 ud af 3 medlemmer på social og sundhedsområdet i høj eller meget høj grad oplever rekrutteringsproblemer. Medlemmerne havde en række kommentarer til hvorfor der er rekrutteringsproblemer. De angiver løn- og arbejdsforhold samt ønske om bedre ledelse. FOA har ikke for nyligt udarbejdet undersøgelse af hvad medlemmerne mener der skal til for at løse rekrutteringsudfordringerne.

FOAs ideer til indsatser til at afhjælpe personalemangel på social- og sundhedsområdet.

FOA tager rekrutteringsudfordringen meget alvorligt. Den er en alvorlig trussel mod vores ældreomsorg og udviklingen af det nære og sammenhængende sundhedsvæsen. FOA udarbejdede sammen med KL rapporten "Rekrutteringsudfordringer for social- og sundhedspersonale i kommunerne – centrale nøgletal vedrørende social- og sundhedspersonale i kommunerne" i januar 2018. Senest har FOA indgået en ny overenskomst der er med til at adressere den store rekrutteringsudfordring.

Der er desværre ikke et quick-fix der kan løse rekrutteringsudfordringen. Der skal en lang række indsatser til fra mange forskellige parter.

Tema 1: Rekruttering og fastholdelse af elever til social- og sundhedsuddannelserne

Søgningen til social- og sundhedshjælperuddannelsen og social- og sundhedsassistentuddannelsen er alt for lille i forhold til det fremtidige arbejdskraft behov. Der skal iværksættes en bred vifte af initiativer for at få flere elever ind på uddannelserne. Parallelt skal der iværksættes initiativer, som på kort og lang sigt mindsker frafaldet fra uddannelserne.

Der skal arbejdes med følgende indsatser:

➤ **Rekruttering til SOSU-uddannelserne**

*- Rekruttering af **unge** til social- og sundhedsuddannelserne*

Her kan der være fokus på to tiltag, der skal styrke rekrutteringen af unge til social- og sundhedsuddannelserne:

- 1) Kampagnemateriale ift. at sikre flere EUX praktikpladser og elever
Mål at få et fælles kommunalt politisk fokus på EUX SOSU rekrutteringsvej mhp. at rekruttere en anden målgruppe end dem, der normalt ser sig selv som SOSU potentiale. UVM skal inddrages.
- 2) Kampagne materiale rettet mod UU / folkeskolen
Ung-til-ung kampagne med filmklip der viser, hvad det er, der driver unge assistentelever. Andre spørgsmål som filmklippene kan illustrere er, hvorfor de synes det er et vigtigt arbejde og hvad de brænder for. Det kunne fx være de elever, der netop har deltaget i Danmarks Mesterskaberne i SOSU.

*- Rekruttering af **voksne** til social- og sundhedsuddannelserne*

Her kan der arbejdes med følgende elementer:

- Etablering af ny vej for erfarne social- og sundhedshjælpere til social- og sundhedsassistenter - se bilag
- Dialog med a-kasser og jobcentre omkring rekruttering af voksne – herunder jobskifttere
- Afdækning af muligheder for for-kurser el., der kan sikre flere ansøgere med de nødvendige faglige forudsætninger for at kunne optages på og gennemføre uddannelserne.
- "Rekrutteringsværktøjer" til kommunerne med gode ideer fra andre kommuner

➤ **Mindske frafald**

Frafaldet på social- og sundhedsuddannelserne, især social- og sundhedsassistent-uddannelsen må reduceres. Frafaldet på social- og sundhedsassistentuddannelsen blandt elever optaget i 2017 er ca. 17,2 %. To tredjedele af frafaldet sker på arbejdsgivernes foranledning, idet de opsiger eleverne før og efter prøvetiden. Årsagerne hertil er ikke kendte. Der er derfor behov for dels at afdække årsagerne til det relativt høje frafald, dels iværksætte initiativer, som kan forebygge frafald på kort og længere sigt.

➤ **Forebyggende initiativer:**

- spredning af effektive best practise-modeller for gode læringsmiljøer og praktiklæring, styrket samspil mellem skoler og praktiksteder,
- styrket praktikvejledning gennem fælles læringsdage regionalt om praktikvejledning til de nye social- og sundhedsuddannelser, herunder styrke praktikvejledere som rollemodeller.

Tema 2: Dimensionering

Der skal være uddannelsespladser nok – og en længerevarende aftale der rækker min. 5 år frem.

Der skal skaffes praktikpladser nok – både i kommuner og regioner. Det er et stort problem for uddannelse af social- og sundhedsassistenter, at regionerne ikke efter eget udsagn har kapacitet til yderligere praktikpladser, som skal være med til at adressere den store udfordring.

Situationen synes derfor fastlåst: flere social- og sundhedsassistenter kan kun uddannes ved at både kommuner og regioner uddanner flere, og at de mål der er i Social – og sundhedsassistentuddannelsen fastholdes.

Social- og sundhedsassistenterne har en regional praktik på 12 uger på somatiske sygehusafdelinger. Region Midtjylland gennemførte for 3-4 år siden et forsøg, hvor næsten hele sygehuspraktikken blev flyttet til kommunalt regi. Det blev ikke nogen succes, fordi eleverne ikke kunne opfylde de somatiske kompetencemål i kommunalt regi. Der er ikke noget der pt tyder på, at det har ændret sig. Det er ikke realistisk at uddanne social- og sundhedsassistenter alene med kommunal praktik i dag.

Tema 3: Udvikling og profilering af fag og faglighed

Hvis rekrutteringen til social- og sundhedsområdet skal styrkes, så er det afgørende at faggruppernes generelle anerkendelse øges. Dette gøres bedst ved at profilere social- og sundhedshjælperes og social- og sundhedsassistenters faglighed.

Ideerne og målene bag udvikling af de nye uddannelser til hhv. social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent og de skærpede profiler skal være tydeligere både bredt set og hos ledere og medarbejdere på området. I dag betyder den fælles betegnelse sosu'er, at det ikke fremgår tydeligt og klart, at der er forskel på de 2 grupper – dette gælder både uddannelsesmæssigt og i forhold til opgavevaretagelsen. Herudover er det utydeligt, at social- og sundhedsassistenten er en autoriseret sundhedsperson med et sundhedsfagligt ansvar, og med opgaver defineret af sundhedsloven, og det er ikke tydeligt at social- og sundhedshjælperen har en nøgleopgave i at sætte struktur på borgerens hverdagsliv og medvirke til tidlig opsporing af forandringer i borgerens liv, og har opgaver defineret af serviceloven.

Set i et rekrutteringsperspektiv er det vigtigt, at fagområdet og udviklingsvejene er tydelige. Der skal ske en profilering af social- og sundhedshjælperes og social- og sundhedsassistenters faglighed og efteruddannelsesmuligheder.

- Synliggørelse af social- og sundhedshjælpernes og social- og sundhedsassistenternes kompetencer og den stigende kompleksitet i de opgaver, de udfører – herunder tydeliggøre de 2 faglige profiler og mulige karriereveje samt faglige fællesskaber. Dette kan ske i form af fælles vejledning fra Sundhedsstyrelsen. Målgruppen for dette er kommunalpolitikere, kommunale ledere og medarbejdere.
- Udvikling af specialiseret efter- og videreuddannelse til både social- og sundhedshjælperne og social- og sundhedsassistenterne. Det skal vise spændende karrieremuligheder

Tema 4: udvikling af arbejdstilrettelæggelse og -arbejdsorganisering

Arbejdsmiljøet på området er hårdt og det er blevet presset i en årrække. Det er vigtigt at der sættes fokus på det. Der skal arbejdes målrettet med udvikling af arbejdspladsen, mere indflydelse på eget arbejde og bedre nærledelse, herunder skal der arbejdes med mulighederne for at flere kommer fra deltid til fuldtid.

Der skal ses på mulighed for udvikling af vagtplaner – det er belastende for familielivet med mange weekendvagter.

Elementer der kan indgå:

- Tillid til medarbejdere og deres faglighed
- Mindre kontrol og detail styring af medarbejdernes hverdag
- Større indflydelse på løsning af kerne opgaver
- Bedre brug af delegationsreglerne – således at alle faggrupper har mulighed for at udfolde deres faglighed