

Plan for rekruttering til sundhedsuddannelserne i Social- og sundhedscentret – status pr. 01.10.20

| Aktivitet | Formål | Planlagte handlinger | Status oktober 2020 – hvad er der gjort? |
|---|---|---|--|
| 1. Justering af stillingsopslag for SSH, SSA og EUX | At udbrede kendskabet til uddannelserne og få flere til at søge Styrke image | Korte og tilgængelige opslag Brug Facebook Highlighte SSH og EUX | <ul style="list-style-type: none"> -Annoncering og oplysning: Stillingsopslag er afkortet og forenklet. Information på Ringsted Kommunes hjemmeside er opdateret, og der gives fortsat personlig vejledning. Der annonceres stort set hele tiden. Kommunens Facebookside bruges og der annonceres også på andre elektroniske platforme. -Henvendelser ad hoc: Når interesserede henvender sig, søges det at få lavet en uddannelsesaftale også uden for de gængse tidsfrister (løbende optag). Ofte henvender lokale ledere sig med kandidater til uddannelse, og der laves her en kontrakt på baggrund af anbefalinger fra arbejdsstedet. -Tilflyttere tilbydes en rest-aftale, så de kan gøre deres uddannelse færdig. -Hvis en elev må vente på at starte, så ansættes eleven og placeres i praktikken i ventetiden. -SSH-uddannelsen tales op og er brugbar over for ansøgere, som er mindre kvalificerede. -EUX-elever får særligt tilrettelagte uddannelsesforløb og får mulighed for at sparre med hinanden. -Der bevilges voksenløn ved erfaring fra plejeområdet eller via voksenlærlingeordningen. -Vi ansætter elever som tidligere har gennemført pædagogisk assistent uddannelse og andre brancheskiftere. -Vi ansætter flere elever end vi er dimensionerede til. Knud Lavard Centret tager ekstra elever i efteråret 2020. |
| 2. PR – udbredelse af kendskab til SOSU-uddannelserne | At tiltrække ufaglærte og ledige At potentielle ansøgere kan knytte bånd med arbejdssteder | Deltage i Job- og uddannelsesmesser samt åbent-hus arrangementer Uddannelsesleder besøger grundforløb for at informere og skabe relationer | <ul style="list-style-type: none"> -Vi er til stede mange steder: På skolernes grundforløb, på uddannelsesdage, åbent hus på ZBC, Brobygning etc. Både ledere og uddannelsesleder har deltaget ved lokale arrangementer på ZBC. Ansatte elever og en nyuddannet ssa har fungeret som ambassadører for sosu-uddannelserne. De har medvirket i Åbent Hus arrangementer på ZBC og i folkeskolen. -Job- og uddannelsesmesse er udsat indtil 2021. Sidst vi deltog var i 2019. -Uddannelsesleder kommer som virksomhedsrepræsentant på grundforløbet. Her fortælles om arbejdet som sosu-medarbejder, om krav og forventninger når man er ansat som elev, og der vejledes i at skrive en ansøgning og i at gå til samtale. Der informeres om tidsfrister for at søge, og der gives kontaktinformation, så eleven altid ved, hvordan man kontakter uddannelseslederen. Der er mulighed for senere på grundforløbene at lave match-samtaler med de elever, der ikke har fået en praktikplads som ssh eller ssa elev endnu. -Der er formidlet en video til UU-vejledningen om faget, og om hvad det vil sige at være elev. -Meyers mad – et projekt hvor beboere på Solbakken skal lave mad sammen med kokke og elever fra ZBC (generationer på tværs) sættes i gang, når Corona tillader det. |
| 3. Åbent- Hus på praktiksted | At øge kendskabet til faget og til arbejdspladser i Centret Sætte fokus på faglig stolthed | Et arbejdssted åbner dørene og udvalgte medarbejdere fortæller om faget | <ul style="list-style-type: none"> -Er ikke gennemført pga. besøgsrestriktioner på plejecentrene siden marts 2020. |
| 4. Erhvervspraktik | At øge kendskabet til faget og til arbejdspladser i Centret | 4-5 dages praktik ud fra et planlagt program | <ul style="list-style-type: none"> -Dialog med UU-vejledningen om at arbejdsstederne meget gerne stiller sig til rådighed. Vi har haft cirka 8-10 erhvervspraktikanter inden marts 2020. -Grundforløbsleverne kommer ud i 5 dages praktik for at blive introduceret til faget. Indsatsen er styrket på plejecentrene. På Knud Lavard Centret kan man modtage op til 10 praktikanter af gangen, og der er lavet et program, hvor eleverne to og to (peer to peer) kommer rundt i hele huset. Besøget i uge 40 er aflyst pga. Corona. Ved aflysning vil repræsentanter fra praktikken møde op på skolen for at bevare fokus på, hvad den praktiske del af uddannelsen indebærer. |

| Aktivitet | Formål | Planlagte handlinger | Status oktober 2020– hvad er der gjort? |
|--|--|---|---|
| 5. Styrket vejledning på praktikstedet | At tilbyde en individuel og rummelig vejledning der forebygger frafald og øger gennemførelsen At skabe 'gode historier' om at Social- og sundhedscentret har de bedste praktiktilbud At tiltrække uddannelsessøgende som ellers ville have valgt en anden uddannelse | Vejlede til den rette uddannelse Fokus på helheder hos eleven Bevare den anerkendende tilgang Brugersammenfald En god introduktion 'Socialisering' Fokus på fremmøde Ændre vejledningsform hvis eleven ikke udvikler sig Alle medarbejdere er ansvarlige for at vejlede og støtte elever Vejlederstøtte fra teamleder | -Inden elever ansættes lægges der vægt på at finde den rette uddannelse med det rette niveau til ansøgeren. Flere ssa-ansøgere er tilbudt en ssh-uddannelse for på den måde at kunne øve sig i at være i uddannelse og kunne honorere kravene. Eleven orienteres om forventninger og krav i uddannelsen. -Læringsmiljøet er sat på dagsordenen på alle arbejdssteder. Der er øget ledelsesfokus på uddannelsesopgaven. Teamledere og praktikvejledere er tovholdere for de arbejdsgrupper, som er nedsat for at styrke praktiktilbuddet. Udgangspunktet er, at møde eleven der hvor han/hun er, være anerkendende og have fokus på hele eleven. Det er som udgangspunkt nemmere at vejlede, hvis vejleder og elev udfører opgaver sammen (brugersammenfald). På arbejdsstederne at alle er medansvarlige for at vejlede og støtte eleverne. Uddannelse er en fælles opgave. -Elever, som har faglige, sproglige eller kulturelle udfordringer, får ekstra vejledning – og der bevilges i særlige tilfælde studie-støtte timer (med ekstern finansiering). På Knud Lavard Centret er der bl.a. givet 20 timers ekstra støtte af en vejleder fra praktikstedet. Ordningen fortsætter med 10 timer i næste praktik. -Uddannelsesaftalen kan forlænges, og eleven går en praktik om, for at styrke de faglige eller personlige kompetencer. -Der laves individuelle aftaler om mødetider, hvis eleven har problemer med f.eks. at skulle aflevere børn, hvis der er lang transporttid. Rummeligheden afhænger dog af opgaveløsningen. -Der oprettes nye praktiksteder for at mindske presset på arbejdsstederne. Bengerdts Huse og skærmede enheder bruges nu også til psykiatripraktik. Der er kontakt til Maria Sofie Hjemmet m.h.p. praktiksamarbejde, og Altiden bruges allerede. -Der er fokus på introduktion og velkomst, idet det første møde er meget afgørende for elevens praktikforløb. Der er i Hjemmeplejen udpeget tovholdere og en koordinator, som blandt andet byder velkommen, og her er der prioriteret i det fælles uddannelsesmateriale som uddannelsesleder offentliggør og opdaterer på Midtpunktet. -Der gribes tidligt ind, hvis eleven har fravær, og der er fokus på årsagen til ustabil fremmøde. Elever bliver ringet op, hvis de har tendens til at komme for sent. -En beskrivelse af, hvad en elev må og skal, medvirker til at tilpasse vejledernes forventninger og krav til eleverne i.f.t. uddannelse og niveau. -Elevernes elektroniske evalueringer danner grundlag for kvalitetssikring og –udvikling. |
| 6. Uddanne og opkvalificere vejledere | At øge vejlederkapaciteten At tilpasse kapaciteten til et øget antal elever Styrke kvaliteten i vejledningen At fastholde og udvikle elever Styrke elevens faglighed | Uddanne 12 vejledere på 11 dages vejlederuddannelse Evt. mentor- eller akademiudd. Lokale tema- og dialogmøder med fokus på individuel vejledning og reduktion af frafald | -Behovet for grundlæggende uddannelse er størst. Der er uddannet 23 vejledere på et 11 dages virksomhedstilrettet kursus ved udgangen af 2019, og der uddannes yderligere over 20 nye vejledere i oktober 2020. -I 2021 arrangeres et overbygningskursus for praktikvejledere. Anden videreuddannelse afventer. -Der afholdes kvartalsvise temamøder for vejledere fra alle praktiksteder: Temaet i 2020 har været fastholdelse og rummelighed. Et enkelt temamøde er afholdt lokalt på Ortved Plejecenter. -Der er i 2019 afholdt en tværsektoriel temadag for vejledere. -De planlagte dialogmøder er ikke afholdt pga. Covid 19 og genoptages i efteråret. |
| 7. Elevcafé | At skabe fælles refleksioner og styrke læreprocesser At skabe et fællesskab blandt elever og studerende på praktikstedet. Fastholdelse | Udvalgte vejledere er ansvarlige for at afholde elevcafé for alle hver 3. uge. Anvende refleksionsøvelser, peer to peer, feedback ol | -Elevcafé afholdes nu på alle plejecentre og i Hjemmeplejen hver 3. eller 4. uge. Der tages udgangspunkt i et fast program, hvor alle elever og studerende medvirker og har ansvar for, at der sker læring. På Ortved Plejecenter laves et detaljeret kvartalsprogram, hvor eleverne f.eks. fremlægger deres skole-praktikopgaver. Der er altid en praktikvejleder til stede, som er ansvarlig for afholdelse m.h.p. at sikre den faglige kvalitet i læringen. |

| Aktivitet | Formål | Planlagte handlinger | Status oktober 2020– hvad er der gjort? |
|---|---|--|---|
| 8. Fordybelsestid | At sikre transfer ved at give elever mulighed for at få tid til at koble teori med praktik At fastholde elever At styrke elevers faglighed | At eleven kan arbejde med sin fordybelse i 2-4 timer i praktiken (uden andre opgaver) At vejlederne giver feedback på fordybelsen | -Der er fra ledelsens side sat fokus på fordybelsestid, som foregår, når det er muligt og/eller efter et fast program. Det tilstræbes, at eleven fordyber sig i en eller anden form i 4 timer ugentligt på praktikstedet. På Bengerd's Huse og på Plejecenter Ortved er betydningen af elevernes fordybelsestid dagsordenssat i personalegruppen. Der er arbejdet med at skabe en fælles forståelse for betydningen af, at elever kobler det praktiske med det boglige. Det italesættes, at fordybelsestid er en vigtig del af læringen– både over for eleverne og over for kollegerne på praktikstedet. På Knud Lavard Centret danner eleverne makkerpar m.h.p. at styrke refleksionen. |
| 9. Ungarbejdere | Indblik i arbejdspladskulturen og skabelse af gode historier Tiltrække kommende ansøgere | Opgaver indenfor hygge og omsorg som f.eks. samtaler, gåture, spil, ernæring etc. | -På plejecentrene vil man i efteråret 2020 tiltrække folkeskoleelever til ansættelse et antal timer fortrinsvis i weekenden. Der er lavet en aftale om at gå i gang, når Corona tillader det. FOA bakker op om ideen. Stillingsopslag vil blive offentliggjort på Facebook og i lokalavis samt sendt til skolelederne og UU-vejledningen i oktober måned. -Det diskuteres, om ungarbejdere også kunne fungere som frivillige. -I oktober 2020 undersøges muligheden for at lave et samarbejde med Café Ingeborg, som ønsker at involvere folkeskoleelever i madgrupperne i Café Ingeborg. -På Solbakken er 3 gymnasieelever ansat i aftenvagte. De varetager køkkenfunktioner og aktiviteter med beboerne. -På Ortved er der gjort brug af studerende, som varetager funktioner både indendørs og udendørs. |
| 10.Uddannelsesstillinger | At tiltrække ansøgere til uddannelserne At skabe en stabil ramme for både afløser og arbejdsplads m.h.p. beskæftigelse At reducere brugen af ufaglærte afløsere | Et antal ufaglærte ansættes på institutioner i 1 år (med 26 ugers praktik/arbejde og 20 ugers grundforløb) Ved et tilfredsstillende forløb tilbydes vedkommende en uddannelsesaftale på en SOSU-uddannelse. Der indgås evt. en aftale om at ansættelsen skal vare mindst 1 år efter endt uddannelse | -Der er lavet beskrivelse af kriterier, rammer og ansvar i forbindelse med, at der tilbydes uddannelse til egne ansatte. -Der er dialog mellem arbejdssteder og uddannelsesleder m.h.p. at finde de rette kandidater til uddannelse. Hvis arbejdsstedet kan anbefale opkvalificering, vil medarbejderen få tilbudt en ansættelse som elev svarende til kvalifikationerne. Der er pt. ansat 2 tidligere afløsere i uddannelsesstillinger. Der er 2-3 andre interesserede som forhåbentlig kan ansættes til oktober 2020 eller til jan 2021. Der gives voksenløn til dem der er over 25 år. Der er inden for de sidste år ansat 13 elever, som er blevet anbefalet til uddannelse af lokale ledere i Centret. |
| 11.Ansættelse efter endt uddannelse | At bibeholde kontakten til færdiguddannede m.h.p. rekruttering | Alle elever tilbydes ansættelse i 3-6 mdr. efter endt uddannelse | -En færdiguddannet ansættes ud fra en individuel vurdering, og hvis der er vakance. Vi har i 2020 ansat 9 elever i faste eller midlertidige stillinger efter endt uddannelse, og flere fungerer som afløsere. |
| 12. Strategi for efter- og videreuddannelse | At fastholde eksisterende medarbejdere At skabe et godt image i Social- og sundhedscentret præget af høj faglighed Uddannelse er en kerneopgave | Beskrivelse af prioriterede indsatser i forbindelse med kompetenceudvikling af medarbejdere i Social- og sundhedscentret | -Der er lavet en kompetenceudviklingsstrategi som er godkendt i CMU. Der er lavet udkast til en udmøntningsplan. Denne blev til ved en medarbejderdrevet proces, hvor alle fagkategorier i Social- og Sundhedscentret var repræsenterede. I udspillet er der lavet forslag til prioriteringer. Den endelige udmøntningsplan færdiggøres i efteråret 2020. Det er endnu uklart, om praktikvejlederne i udmøntningsplanen vil få blive tilbudt en mentoruddannelse eller et akademi-modul m.h.p. opkvalificering. Alternativt kunne vejlederuddannelsen på basis-niveau prioriteres også i 2021, da der fortsat er behov for de grundlæggende vejlederkompetencer. |

| Aktivitet | Formål | Planlagte handlinger | Status oktober 2020 – hvad er der gjort? |
|--|---|--|--|
| 13. Branding af SOSU-uddannelserne, ved ZBC SOSU | At tiltrække ansøgere til alle SOSU-uddannelser – også ansøgere som ellers ville søge gymnasie eller andre uddannelser At styrke image og udbrede kendskabet til SOSU-uddannelserne At skabe øget faglig stolthed | Kampagne i elektroniske medier Video, flyers og brochurer Kampagne i folkeskoler Brobygning, Garanti-skole Samarbejde med 10. klasse Åbent-hus arrangementer Karrieredag, Skills Kampagne fra centralt hold | -Erhvervsskolen ZBC arbejder målrettet med at brande SOSU-uddannelserne f.eks. ved at deltage i diverse arrangementer og kampagner: Besøg i Folkeskoler i 6. og 8. klasse hvor ambassadører (elever eller uddannede fra Ringsted Kommune) medvirker, brobygning (8. klasse), introduktionskurser (9. klasse.), Åbent Hus på ZBC og på SOSU-skolen, Skills Stafet for alle 8. klasser samt Uddannelsesdage for samtlige ungdomsuddannelser i Ringsted Kommune (2 dage for alle klasser). ZBC samarbejder med UU-vejledningen, Garanti-skolen, med FGU og med 10. klasse (erhvervsskolen kan udbyde valgfag i folkeskolen). -ZBC SOSU afholder informationsmøder før start på Grundforløb. Her afklares det bl.a. om, der skal gives særlig læse-skrive støtte. ZBC SOSU udbyder Grundforløb 2 online og der er stor søgning hertil. Skolen er i gang med at starte forløb i bl.a. Polen for på den måde at kunne tiltrække østeuropæiske kandidater. -Der afholdes lokale minimesser på erhvervsskolen hvor arbejdsgivere deltager for at vise flaget og evt. skabe et match med en erhvervsuddannelseselev. Her har Solbakken og Knud Lavard Centret deltaget. |
| 14. Internationalisering, ved ZBC SOSU | At gøre SOSU-uddannelserne mere attraktive At øge elevernes fleksibilitet | Arbejdsgiver understøtter eleverne praktik i udlandet Eleven anvender elektronisk logbog for at sikre læring | -Skolen har internationale koordinatører som varetager PR og koordinering. Social- og sundhedscentret har jævnligt elever i udlandet. Sidst var 2 SSA-elever i Norditalien i foråret 2020. Eleverne oplever, at det er vældig lærerigt at se andres praksis i andre lande. De inspireres – og/eller oplever, at kvaliteten i Danmark faktisk er meget høj. Vore elever bliver bedt om at skrive logbøger, som sendes ugentligt pr mail til uddannelsesleder og praktikvejleder. Heri beskriver eleven oplevelser, hvad der undrer, og hvad der er anderledes. Det er en god og lærende metode for alle parter. Internationalisering kan tiltrække flere elever til SOSU-uddannelserne. |
| 15. Styrkede undervisningsforløb i et fagligt og socialt støttende studiemiljø, ved ZBC SOSU | At styrke det faglige fundament på både grund- og hovedforløb At skabe respekt om uddannelserne | Tilbyde supplerende undervisning Videreudvikle studiemiljø Adskille grundforløb til SSH og til SSA-uddannelsen Styrket fagligt indhold – både på grund- og hovedforløb Fokus på fremmøde | -Skolen har lavet et metodekatalog, som beskriver de pædagogiske metoder og principper, hvilket skal sikre et ensartet niveau i undervisningen. Der tages ofte udgangspunkt i projekt- og gruppearbejde, hvor eleverne til sidst skal fremlægge et produkt. For at bevare koblingen til praktikken arbejdes der med cases. Der lægges vægt på, at underviseren er synlig, når eleverne arbejder selv i grupper. Kontaktlærerens rolle er også vigtig m.h.p. at sikre et godt studiemiljø, som fastholder eleven i uddannelse. Den virtuelle undervisning i foråret 2020 har fungeret godt. Er der klager i forhold til undervisningen, tager uddannelseslederen kontakt til skolederen. -Arbejdsgiver stiller krav om gode fysiske rammer på skole-afdelingerne: Gode lokaler, gode grupperum og max antal elever i klasserne. -Repræsentanter fra praktikken kommer på skolen. Disse virksomhedsbesøg styrker kontakten mellem skole og praksis. Underviserne opfordres ligeledes til at besøge arbejdsstederne igen. |
| 16. Styrket fraværsindsats ved ZBC SOSU | Reducere fraværet Skabe respekt om uddannelserne At styrke det faglige niveau | Styrket fokus på fravær på både grund- og hovedforløb Tæt samarbejde med arbejdsgiver Styrket fastholdelsesvejledning Brug af Praktikksulent | -Der er lavet en ny fraværsprocedure, som indebærer, at arbejdsgiver skal orienteres tidligere om fravær på skoleforløb og skal inviteres med til samtaler på skolen. Uddannelseslederen deltager i disse samtaler, som kan understøtte en helhedsorienteret indsats. Der afholdes samarbejds møder ad hoc med skoleleder, praktikksulent og fastholdelsesvejleder, når personsager kræver det. Skolen opfordres til at styrke fraværsindsatsen allerede på grundforløbet. -I praktikken afholdes der fraværssamtaler for at sætte fokus på stabilt fremmøde, og der kan laves særlige indsatser, hvis eleven har specifikke udfordringer. På Bengerd's Huse er der arbejdet med vejlederens rolle i forbindelse med elevernes fremmøde. |

| Aktivitet | Formål | Planlagte handlinger | Status oktober 2020– hvad er der gjort? |
|---|---|--|---|
| 17. Arbejdsmarkedsparathed, ved ZBC SOSU | Øge gennemførslen Skabe respekt om uddannelserne | Undervisning i hvad det vil sige at gå på en arbejdsmarkedsrettet uddannelse Forventningsafstemme så praksischock undgås | -Undervisningen er relateret til praksis vha. cases. Desuden undervises eleverne i arbejdsmiljø, samarbejde og konflikthåndtering. Skolen bruger den sidste dag, inden praktikken starter, til at gennemgå praktikmål og tale om, hvordan man agerer på en arbejdsplads. Desuden er der følgende temaer: indhold af praktikopgave, praktiske forhold (tøj, hygiejne, mødetider, transport etc.) og kobling til erfaringer fra tidligere praktik. For at introducere eleverne til praktikken kræver det, at eleven møder op til denne undervisning! -Ved virksomhedsbesøg på skolens grundforløb fortæller uddannelsesleder desuden om, hvad det vil sige at vælge en arbejdsmarkedsrettet uddannelse, samt hvilke krav og forventninger der er. Her deltager Ortved Plejecenter også fremover. -Ved ansættelsessamtalen fortæller arbejdsgiver om forventninger og krav til at være ansat som elev. |
| 18. Samarbejde mellem skole og praktikvirksomhed ved ZBC SOSU og arbejdsgiver | At forventningsafstemme, inspirere og kvalificere samarbejdet At øge fagligheden og styrke image At øge gennemførslen | Dialog- og samarbejds møder Netværksarbejde i K17-regi LUU-involvering Undervisere på besøg i praktikken Vejledermøder på skolen | -Der afholdes koordineringsmøder med skolen i.f.t. elevfordeling. Der afholdes samarbejds møder, og der er ofte telefonisk kontakt til lederen af ZBC SOSU. Der er en god dialog med forståelse og respekt for hinandens områder. -Uddannelsesleder og praktikrepræsentanter møder op på skolen m.h.p. at øge elevernes kendskab til praktikken -Skolens undervisere har i 2019 været i ”praktik” på arbejdspladserne for at få indblik i opgaver og kultur m.h.p. at inddrage dette i undervisningen. Forhåbentligt kan besøgene genoptages. -I netværks samarbejdet mellem uddannelsesansvarlige i de 17 sjællandske kommuner dagsordensættes fælles udfordringer og ønsker i forhold til skolesamarbejdet. Formelle spørgsmål bringes i Lokalt Uddannelsesudvalg (LUU) eller i Regionalt og Kommunalt Strategisk Samarbejdsforum (RKSS). |