

Afrapportering af AUB-projektet "Opsøgning af inaktive lærepladser på Hospitalsteknisk assistentuddannelsen".

Baggrund

Baggrund for projektet var 3-partsaftalens krav til erhvervsskolerne om, at 80% af de elever, der gennemfører grundforløbets 2. del skal have underskrevet en lærepladskontrakt inden grundforløbets afslutning. Baggrunden for projektet var, at det blev vurderet, at der var et stort uudnyttet potentiale for at oprette flere lærepladser, da mange virksomheder/afdelinger (herefter virksomheder) enten ikke havde elever eller havde færre elever, end de havde potentiale til at have. Baggrunden var også, at FUHA ønskede, at arbejdsgiverne blev motiveret til at tage styrket ansvar for at uddanne elever til fremtidens arbejdsmarked.

Formål

Formålet med projektet var primært at motivere virksomhederne til at ansætte flere elever, herunder at motivere inaktive men godkendte virksomheder til at ansætte elever samt at informere og motivere ikke-godkendte virksomheder til at blive godkendt og ansætte elever. Desuden skulle virksomhedernes motivation og barrierer til at ansætte elever afdækkes med henblik på yderligere lærepladsopsøgende arbejde, herunder evt. behov for yderligere informationsmateriale.

Metode

Planlægning af besøg

Skolen udvalgte ud fra eget kendskab og FUHA's oversigt en række virksomheder, som vi ville besøge fysisk ud fra følgende kriterier:

- Godkendte virksomheder, der tidligere har haft elever og ikke i en årrække har haft det.
- Ikke godkendte virksomheder, som ikke tidligere har haft elever, men som har størrelse/potentiale til at blive godkendt
- Godkendte virksomheder, der allerede har elever, og som har størrelse/potentiale til at have flere elever.

Interviewguide og informationsmateriale

Skolen udarbejdede en huskeliste med information om uddannelsens opbygning, virksomhedsgodkendelse, økonomi og procedure for ansættelse af elever, herunder skolens tilbud om hjælp til indgåelse af lærepladsaftaler, jobcafe, vejlederuddannelse mm. (bilag 1)

Ligeledes udarbejdede skolen en semistruktureret interviewguide til henholdsvis godkendte og ikke godkendte virksomheder. Guiden skulle sikre en uddybning af relevante punkter fra huskelisten samt bringe virksomhederne til at reflektere over det at uddanne elever. Formålet var at indfange virksomhedernes oplevelse af muligheder og barrierer for ansættelse af elever og i sidste ende motivere dem til at ansætte elever/flere elever. (bilag 2)

Tematiseret gennemgang af virksomhedernes respons på interviews

Motivation for at ansætte elever

Hvad får virksomheden ud af at uddanne elever:

Enstemmigt angiver virksomhederne, at uddannelse af elever kræver, at det øvrige personale er "på tæerne" rent fagligt. Eleven giver et frisk "pust" i afdelingen og stiller spørgsmål til "sædvanen", hvilket er en fordel for det faglige miljø i afdelingen. Uddannelse af elever beskrives som værende et fælles ansvar i personalegruppen, men det kræver også velkvalificerede vejledere, der "vil det". Uddannelse af elever forventes at være en god investering på længere sigt, idet fødekæden til faget sikres, men det forventes også, at eleven i løbet af sit 2. elev år producerer fuldt ud og dermed genererer et "overskud".

Citater: *"Dejligt at se den usikre/forsigtige elev vokse med opgaven og blive sikker i arbejdet og måske senere selv blive praktikvejleder."*

"På vores afdeling deles vi om oplæringsopgaven"

Rekruttering af arbejdskraft:

Virksomhederne angiver, at det kan være svært at skaffe uddannet arbejdskraft, dels i Københavnsområdet og i "udkants Danmark" fx Nordsjælland, Nord – og Vestjylland, virksomhederne angiver i stigende grad en manglende geografisk mobilitet blandt ansøgere til ledige stillinger. På begge specialer gør det sig gældende, at der ansættes bachelor- og kandidatuddannet arbejdskraft, som samarbejder med neurofysiologi- og audiologiassistenter.

Her har virksomhederne erfaring for, at disse faggrupper efter kort tids ansættelse ofte rejser igen, når de får arbejde i den by, de ønsker at bo i eller i det fagspeciale de gerne vil arbejde i. Virksomhederne har derfor også fokus på en vis lokal forankring, når der ansættes elever på hospitalsteknisk assistentuddannelsen.

Særligt for de private virksomheder:

De private virksomheder var meget tydelige i forhold til deres mulighed for branding som en virksomhed, der vægter fagligheden og samfundssind ved at tage elever. De vil gerne oplære egne medarbejdere og give faglighed videre, fx ved at kvalificere "egne" elever ud over den formelle EUD-uddannelse i form af særlige salgskurser mm. Det er også vigtigt for de private at præge eleverne ind i firmaets særlige kultur, så eleverne bliver kulturbærere.

Citater: *"Elever er en naturlig del af virksomheden og de bedste medarbejdere efter uddannelse i en virksomhed, der vægter fagligheden, det er det rigtige at gøre som aktør på markedet".*

"Faglig stolthed får elever til at vende tilbage til firmaet efter endt uddannelse".

Barrierer for at ansætte elever

Sygehusafdelinger, der i en årrække ikke har haft elever, angiver at man fra chefside i en længere periode har prioriteret uddannelse af andre faggrupper på bachelor- og kandidatniveau. Både sygehusafdelinger og private virksomheder angiver, at også pladsforhold og logistik på klinikken/afdelingen kan være afgørende, idet en elev kræver et ekstra rum, og her prioriteres den daglige drift frem for uddannelse af elever. Enkelte virksomheder angav manglende kvalifikationer og lav geografisk mobilitet hos ansøgere til elevstillinger som en barriere, eller at tidligere elever ikke er

gået "all in" for uddannelsen, hvilket fik afdelingen til at fravælge elever i en periode. Generelt var der i virksomhederne en oplevelse af et svagere ansøgerfelt til lærepladser nu, end der var for år tilbage, bekymrende ift. om kommende elever kan leve op til uddannelsernes høje faglige niveau. De oplever, at der er færre "gode" at vælge imellem og at eleverne er mindre robuste end tidligere. Skolen optager en del unge og voksne elever, der i forvejen har afbrudte uddannelser bag sig, og dette mønster gentager sig.

Virksomhederne havde ikke ønsker til ændringer i uddannelsernes skoleperioder mm.

Et par angav, at virksomheder, der er nye på markedet, måske tror, de ikke er "store nok" til at blive godkendt og at det derfor kunne være en ide at oplyse mere om kriterierne for godkendelse.

Faktorer der har betydning for valget af eleven:

Elevers kompetencer

Både i det offentlige og i det private, er det primært ansøgerens personlighed, der afgør valget, generelt foretrak unge voksne/voksne, der udstråler en vis autencitet, robusthed og selvstændighed og som forventes at kunne indgå i samarbejdet i afdelingen. Lønnen (voksenelevlø) har ingen afgørende betydning, og derfor er det ikke et problem at ansætte unge voksne og voksne med voksenelevlø. Der er enkelte virksomheder, der efterspørger elever med gymnasieuddannelse, fordi eleverne på afdelingen skal omgås kolleger med et højere uddannelsesniveau, men det er ikke afgørende. Derimod er det afgørende, at eleven har danskkompetencer til at forstå kunden/patientens særlige udfordringer og behov og til selv at udtrykke sig tilfredsstillende.

Bopæl

Bopæl og geografisk mobilitet er højt prioriteret, idet man antager, at jo tættere på eleven bor, jo mere stabilt fremmøde i oplæringsperioden. Desuden vil virksomheden gerne fastholde eleven som fremtidens medarbejder.

Særligt for private virksomheder

De private høreklivikker foretrækker ansøgere, som har erfaring med salg eller kan se sig selv i salg. Eleven skal kunne indgå i teamet på arbejdspladsen og have lysten til salg og det kommercielle. Der er et stort ønske om uddannelse af lokale elever med lyst til at blive i lokalområdet eller i områder, hvor virksomhederne planlægger at åbne en butik. Ansættelse af elever udgør således en del af de private virksomheders forretningsstrategi. En virksomhed går så langt som at sige: "Hvis den rette elev er der, så finder vi en elevplads". Et faktum, som skolen også har erfaret på skolens årlige jobcafe`. Her sker det, at virksomheder har taget en elev mere, end man oprindeligt havde planlagt, hvis den rette profil er til stede.

Citater: "Elever er i sig selv en god historie. Vores elever er meget dedikerede og de er vore bedste medarbejdere, en del af kulturen, de er kulturbærere"

"Det er et nederlag at miste en færdiguddannet elev"

Hvem beslutter, at der skal ansættes en elev:

I det offentlige er det chef/afdelingsledelsen, der beslutter, at der skal ansættes elever. I ansættelsesudvalget deltager typisk afdelingsleder/daglig leder, medarbejdere og praktikvejledere, flere deltagere i ansættelsen forpligter afdelingen på valget af elev.

I de private virksomheder træffes beslutningen om antal ansættelser af direktionen/distriktschef ift. virksomhedens strategi og ud fra budget og geografiske planer for virksomheden. Her vil typisk

virksomhedens HR-afdeling og den lokale afdelingsleder og evt. en praktikvejleder deltage i ansættelsessamtalen.

Hvad kan skolen hjælpe virksomheden med

Tidlig rekruttering og øget samarbejde

De virksomheder, der af forskellige årsager kan have svært ved at rekruttere elever, ser positivt på ideen om at være proaktiv i forbindelse med optagelse af elever på GF2, således at aftalen indgås allerede ved starten af GF2. Virksomhederne angiver også interesse for at udbygge samarbejdet med skolen ift. henvisning af lokale ansøgere, som af virksomheden evt. kan få et forhåndstilsagn om ansættelse. Derved forventes det, at skolen (og virksomhederne) kan fastholde ressourcestærke ansøgere, som ellers ville trække deres ansøgning, fordi de oplever det for usikkert at satse på en læreplads efter fuldført GF2. Skolen hjælper med at udarbejde en realkompetencevurdering, RKV, der vurderer, om ansøgeren har mulighed for at bestå Grundforløb 2 og afgør længden af uddannelsen. Det er typisk de private firmaer, der angiver, at skolen optagelsesfasen gerne må henvises direkte til firmaet/virksomheden.

Skolen har udarbejdet materiale til brug for virksomhederne ift. ansættelse af elever ved starten af GF2 og det er udleveret til de virksomheder, der efterspurgte det.

Jobcafe, vejlederuddannelse og virksomhedsforlagt undervisning

Virksomhederne er begejstrede for jobcafeen, de vil gerne bakke op om den nuværende form og betragter den som et godt vindue for både virksomheder og elever. Alle virksomheder med elever havde medarbejdere med skolens vejlederuddannelse, og ingen stillede sig spørgende over for skolens anbefaling af dette. Ny-godkendte virksomheder tilmeldte sig straks uddannelsen. Virksomhederne er positive over for GF2 elevers virksomhedsforlagte undervisning og var også meget positive ift. fleksibilitet med ekstra dage i virksomheden med henblik på afklaring af en ansættelse.

Konklusioner

- Generelt opleves stor villighed til at ansætte elever, såfremt rammerne i virksomheden tillader det.
- Ansættelse og antallet af elever besluttet centralt/på chefniveau.
- De store private hørkæder ansætter eleverne ud fra et strategisk konjunkturafhængigt hensyn, og beslutningen om, hvor mange lærepladser, der skal opslås, tages centralt, derfor giver det ikke bonus at lave opsøgende arbejde i den enkelte lille hørebutik.
- Virksomheder er villige til at tænke anderledes fx ift. tidlig rekruttering af elever og lokal rekruttering af elever. Især de private virksomheder er i stand til at udvise fleksibilitet, mens det er en større sag at få en HR-afdeling på et hospital til at ændre på rutinerne.
- Skolen har udarbejdet materiale vedr. tidlig rekruttering til udlevering til interesserede virksomheder.
- Virksomhederne er generelt bekymrede for kvaliteten af elever i fremtiden primært ift. elevernes personlige kompetencer og robusthed, som kan være afgørende for, om eleven kan færdiggøre sin uddannelse. Skolen forsøger i forbindelse med rekruttering af ansøgere til uddannelsen at gøre de kommende elever klart, at uddannelsen er krævende båd fagligt og

personligt. Alligevel er der en del elever der dropper ud af uddannelsen, primært af personlige årsager, dette forstærkes formodentlig af, at vi på uddannelsen primært har at gøre med unge voksne og voksne, som har en familie, som de også skal tage hensyn til.

- Der er stor tilfredshed med jobcafeen og med den obligatoriske virksomhedsforlagte undervisning på GF2, som man gerne ser udvidet med den nuværende fleksibilitet.
- Efterspørgsel efter det udviklede informationsmateriale var sparsom, formodentligt fordi alle de interviewede enten selv er faglærte inden for et af fagene eller i forvejen arbejder tæt sammen med skolen om uddannelse

Kun de ikke-godkendte og ny-godkendte virksomheder efterspurgte materialet i fysisk form. De andre virksomheder betragtede materialet som et supplement, som de ved behov kunne rekvirere elektronisk på skolen. Virksomhederne og angav generelt, at de ringede til skolen, hvis de var i tvivl om noget ift. ansættelse, og at de betragtede den personlige kontakt til skolen som den primære adgang til hjælp.

Projektets bidrag til fremtidige aktiviteter:

Hvordan skaffer vi flere lærepladser

Virksomhederne peger på følgende initiativer

- Skolens og/eller organisationers deltagelse i uddannelsesmesser rettet mod de ansøgere til de korte- og videregående sundhedsuddannelser kunne evt. skaffe et mere kvalificeret segment af elever.
- Opsøgende arbejde og øget oplysning om muligheder for virksomhedens godkendelse til lærested.
- *"Den gode historie på Facebook og LinkedIn"*
- *"Den gode historie fra virksomhed til virksomhed"*
- *"Branchen, TL og FOA burde brande uddannelsen mere"*

Målopfyldelse:

Skolen havde inden projektets start planlagt ca. 20 besøg hos virksomheder, der opfyldte tidligere nævnte kriterier, og alle på den oprindelige besøgsliste samt en nyåbnet klinik blev kontaktet for et besøg. Ved projektets start var Corona stadig en faktor, som vi måtte tage hensyn til. En del besøg blev skubbet flere gange.

På høreområdet blev en mindre enmandsejet høreklub opkøbt af en kæde, to høreklubber takkede nej til besøg, og dermed bortfaldt nogle planlagte besøg, mens en ny kom til. Et enkelt møde blev afholdt virtuelt grundet Corona.

På neurofysiologi-området lykkedes det ikke at aftale besøg på et af de sygehuse, hvor vi i forvejen har elever, to afdelinger havde i mellemtiden fået fælles ledelse, hvilket reducerede besøgsantallet med to.

Målet var at motivere 5 virksomheder til at ansætte en elev i 2022 samt at motivere 2 ikke-godkendte virksomheder til at blive godkendt som læresteder.

- En privat høreklub, som i mange år ikke har haft eud-elever er igen blevet godkendt og har ansat 3 elever i år og forventer at ansætte flere pr. år fremover

- En nyligt godkendt hørekæde, som ikke tidligere har haft elever, har ansat to elever og forventer at ansætte flere pr. år fremover
- Et par virksomheder, der i forvejen har taget elever hvert andet år har angivet, at de fremover vil ansætte elever hvert år.
- Et større universitetshospital, som ikke har taget elever i flere år har i dette forår opslået to lærepladser på neurofysiologiassistentuddannelsen, som forventes besat.
- Et hospital forventer om 1-2 år at kunne ansætte en elev på neurofysiologiassistentuddannelsen, når et nyt hospitalsafsnit står færdigbygget.
- En ny høreklinik forventer at ansætte elev om 1 år, når virksomheden er stor nok til det.
- I alt forventer skolen, at der ansættes 7-8 elever mere i 2022 end i 2021

Venlig hilsen



Marie Kristensen
Afdelingsleder
Center for sundhed og Teknik, Syddansk Erhvervsskole