

Odense Kommune står, som resten af landet, over for en massiv udfordring i de kommende år med rekruttering og fastholdelse af velfærdsmedarbejdere – herunder social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter. Med Budget 2020 tilkendegav Odense Byråd derfor en tydelig prioritering af velfærden og behovet for at sikre tilstrækkeligt med kvalificerede medarbejdere til at løse velfærdsopgaverne. I budgettet blev der afsat midler til kombinerede indsatser, der gennem flere velfærdsmedarbejdere skal bidrage til at opretholde det samme velfærdsniveau som i dag og samtidig give borgere, der står uden for arbejdsmarkedet, en hjælpende hånd.

Dette suppleres af budget 2022, hvor der afsættes yderligere midler af til rekruttering, en øget tilstedeværelse af velfærdsmedarbejdere på ældreområdet samt fokus på trivsel og arbejdsmiljø blandt ansatte i ældreplejen.

I tillæg til nedenstående store projekter har Odense Kommune knap 50 større eller mindre indsatser, som alle er målrettet rekruttering, uddannelse og fastholdelse af velfærdsmedarbejdere, herunder på SOSU-området.

Om "Fra ledig til velfærdsmedarbejder"

Projektet "Fra ledig til velfærdsmedarbejder" er Odense Kommunes største projekt. Målsætningen er, at projektet skal sikre at 500 ledige bliver velfærdsmedarbejdere. Velfærdsmedarbejdere er sundhedsfagligt og pædagogisk personale.

Der er i budget 2020 afsat 50 mio. kr. i perioden 2020 – 2022. De afsatte midler dækker primært øgede udgifter til voksenelevløns for SOSU-elevernes fulde uddannelsesperiode samt administrative udgifter som følge af understøttelse og håndtering af elever under ordningen.

Målgruppe

Projektets primære målgruppe er ledige borgere over 25 år, der med udgangspunkt i en motivation om uddannelse / brancheskift, uddannes og får job inden for velfærdsfagene. Det drejer sig om uddannelse til social- og sundhedshjælper (SSH), social- og sundhedsassistent (SSA) samt pædagogisk assistent (PAU).

Herudover formidles job inden for eget fag til uddannede ledige gennem projektet. Dette sker gennem håndholdte og systematiske indsatser i jobcenterregi.

Indsatser til rekruttering og fastholdelse

Projektet har bygget en model, hvor ledige screenes og rekrutteres til for-forløb gennem jobcenteret i Odense Kommune. For-forløbet, som svarer til 4 ugers virksomhedspraktik, bruges til afklaring og afprøvning af indholdet i uddannelse og fag. Som supplement til selve praktikken deltager kandidaterne på refleksions- og skoledage på SOSU Fyn. Ansættelse sker i et samlet uddannelsesforløb allerede fra grundforløb 2. Der gives voksenelevløns efter gældende

overenskomst. I uddannelsesforløbet er projekteleverne tilknyttet mentorer, som understøtter eleverne i eventuelle udfordringer af privat og personlig karakter, som kan være barrierer for fastholdelse. Efter gennemførelsen af uddannelsen stiller Odense Kommune jobgaranti for de nye velfærdsmedarbejdere.

Status

Den konkrete forventning til projektet er, at der ved udgangen af 2022 er sikret i alt 500 velfærdsmedarbejdere. Projektet er i projektperioden lykkes med at tiltrække i alt 516 velfærdsmedarbejdere. Heraf udgør 235 ledige i uddannelse som social- og sundhedsassistent/social- og sundhedshjælper samt 153 som pædagogisk assistent. Desuden er i alt 128 formidlet job inden for velfærdsområderne.

Der må påregnes frafald under uddannelsen, hvorfor den endelige opgørelse først er kendt, når eleverne har færdiggjort deres velfærdsuddannelse. De sidste projektelever forventes færdige med uddannelse i 2025.

Fastholdelse

Der ses et relativt stort frafald på SOSU-uddannelserne. Dette er en national kendt udfordring. Odense Kommune har en overordnet målsætning for fastholdelse af elever på det sundhedsfaglige område på 78% i 2023.

Ved at følge fastholdelsesprocenten i projektperioden ses en tendens til at fastholdelsen for elever i projektet er højere eller på niveau med de ordinære elever. Den samlede fastholdelsesgrad for social- og sundhedsassistentelever i projektet ligger på 70,2 % og på 76,2% for social- og sundhedshjælperelever (juni 2022). Tallene viser en positiv tendens til, at fastholdelsen af elever, der er ansat på ordningens vilkår, er højere for social- og sundhedshjælperelever end hos de ordinære elever. For social- og sundhedsassistentelever er fastholdelsen på niveau. Det er dog vanskeligt éntydigt at fastlægge effekten af indsatsen, herunder at isolere effekten af de specifikke delelementer i indsatsen. En analyse peger dog på, at projektet samlet set har øget fastholdelsen i uddannelse.

Analysen indikerer, at vokselevløen spiller en vis rolle i at øge fastholdelsen. Projekteleverne (der alle får vokselevløen) har en højere fastholdelsesprocent end ordinære elever med almindelig elevløen i perioden op til 9 måneder efter uddannelsesstart.

Også mentorindsatsens vurderes at være effektiv. Det er elevernes egen vurdering, at mentorordningen har en positiv effekt på deres fastholdelse og trivsel. Eksempelvis angiver 51 % af projekteleverne, at mentor i høj grad eller meget høj grad har haft betydning for deres gennemførelse af grundforløbet (de første 20 uger af uddannelsen/skole-opholdet) og 46 % af projekteleverne på hovedforløbet angiver, at mentor i høj grad eller meget høj grad har haft betydning for gennemførelse af den samlede uddannelse indtil videre.

Effekt

Set ud fra et både kommunalt og menneskeligt perspektiv kommer projektet både organisationen og den enkelte borger til gode. Som følge af indsatserne under "Fra ledig til velfærdsmedarbejder" forudsættes det, at der tilsvarende sker en reduktion i udbetalte ydelser til ledige borgere. Udgiften til voksenelevlønnen skal derfor holdes op imod en besparelse på ydelsen.

Indsatserne har rykket Odense kommune i positiv retning, som samlet set står i en styrket position med en større viden om, hvad der virker. Projektet har tillige bidraget væsentligt til at opfylde det nationalt bestemte krav om dimensioneringen på SOSU-uddannelserne. Rundt regnet har indsatsen leveret 30 % af dimensioneringen.

Samarbejde som motor for projektets succes

Projektet sker i et tæt samarbejde mellem jobcenteret, de fagforvaltninger som modtager velfærds elever og -medarbejdere, uddannelsesafdelingen i Odense Kommune og SOSU Fyn.

Lokalt trepartsaftale på velfærdsområdet i Odense

Odense Kommune vil ikke gå kompromis med velfærden – og byens børn, unge, ældre og udsatte skal også i fremtiden opleve en stærk kernevelfærd i Odense. Det er den fælles vision, som lokale uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer og Odense Kommune vil gøre til virkelighed frem mod 2030 i det strategiske partnerskab "Trepartsaftale på velfærdsområdet i Odense". Derfor vil parterne sammen arbejde for at sikre en styrket rekruttering, uddannelse og fastholdelse af velfærdsmedarbejdere i Odense Kommune. Trepartssamarbejdet fungerer som en paraply for de mange nye og eksisterende indsatser, som skal bidrage til at sikre et fortsat højt velfærdsniveau.

Treparterne underskrev Trepartsaftalen d. 12. november 2021, der var den officielle markering af dette nye samarbejde på velfærdsområdet i Odense.

De fire indsatsspor i "Trepartssamarbejdet" er:

- Den gode overgang – fra teori til praktik & fra uddannelse til job
- Fleksible og tydelige karriereveje
- Styrket faglighed
- Trivsel, sygefravær, arbejdsmiljø mv. i et rekrutterings- og fastholdelsesøjemed

Kontaktinformation

Ved spørgsmål kan uddannelsesleder Christa Langkilde kontaktes på 2037 9159 eller cmla@odense.dk.