

Rekrutteringsudfordringer på ældreområdet

Titel:

"Når frafaldne unge SOSU elever ikke selv har stemmerne, og derfor gives stemmer via praktikvejlederne".



Frafaldne elever



Praktikvejledere

Social og sundhedsarbejdet i glimt:



Studerende: Tina Lundquist Christensen tlich17

Fødselsdag: 7. juni 1967

Opgave: Masteropgave/afhandling på Master i offentlig ledelse (MPG) Aalborg Universitet

Vejleder: Lektor Janne Seemann

Holdnr.: F21

Afleveringsdato 8. juni 2021

Antal tegn: 113.422

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. English summary.....	1
2. Indledning/Problembeskrivelse	
2.1. Forord	2
2.2. Overordnet samfundsmæssig udfordring på ældreområdet.....	3
2.3. Udfordring set fra mit/decentralt perspektiv.....	4
2.4. Konkret vedr. frafald – stop på uddannelsen	8
2.5. Problemformulering.....	9
3. Metode	9
3.1. Interview som metode.....	10
3.2. Udvælgelse af informanter.....	12
3.3. Der gik terapi i den – og det skulle der ikke. Interview med ung elev, der faldt fra under praktikforløbet.....	13
3.4. Pragmatisk løsning på interviewudfordringen.....	14
3.5. Data/empiri afklaring.....	15
3.6. Fænomenologi som videnskabsteori.....	16
3.7. Overblik over faser i kvalitativt design.....	16
3.8. Kritik af metode.....	22
4. Teori	
4.0 Teoretisk valg.....	22
4.1. Public service Motivation, Berg-Andersen.....	23
4.2. Motivation – Abraham Maslows behovsteori i uddrag v. Helle Hein.....	25
4.3. Generationsforståelse – Generation New Millenium v. Marianne Levinsen.....	26
5. Hvad siger VIVE analysen om frafald.....	27
5.1. Delkonklusion 1.....	32
6. Analyse.....	33
6.1 Praktik/læringsmiljø – hvordan er det for den unge?.....	34
6.1.1. Uddannelsesinstitutionen – hvordan ses der på den fra praksis(praktik)?.....	39
6.1.2. Hvilke forforståelser er der om de unge mennesker som elever i praksis.....	40
6.2 De unge menneskers valg af social- og sundhedsuddannelsen.....	41
6.3 Faget – er det attraktivt for de unge mennesker.....	43
6.4 Opsummering af analysedelen.....	45
7. Konklusion.....	46
8. Perspektivering.....	48

Bilagsliste:

Bilag 1: Mailkorrespondancer i forbindelse med forsøg på indhentelse af elev informanter

Bilag 2: Individuel interviewguide

Bilag 3: Transskription individuelt interview

Bilag 4: Skrivelse til informanter – information om interviewets formål

Bilag 5: Fokusgruppe interviewguide

Bilag 6: Transskription fokusgruppeinterview + farvekodning.

Bilag 7: Tilmelding til konference om uddannelse sosu.

"Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne".

Undertitel: Rekrutteringsudfordring på ældreområdet – frafald af unge sosu-elever under praktikken.

1.0. English summary:

Title: "When dropped out SOSU students only had 1 voice, and therefore voices in this summary were given by training advisers.

Subtitle: Recruitment challenge in the area of the elderly - dropout of young Sosu students during training.

Problem definition: There are massive societal challenges in the area of the elderly. A boom of seniors is expected in the years to come. With age comes natural aging and disease - both physically and mentally. People live longer in Denmark. But it is a fact that there will be an increase of 42% of the expenses in the year 2030 compared to the year 2019. It will demand that there will be granted more money to the elderly area, so that care and nursing tasks can be handled in accordance with the Service and Healthcare law.

It is a societal challenge in Denmark to recruit social and health personnel to the elderly area. Already in these years, it can be a great challenge to get the staff for the current health professional tasks. This means that special challenges with recruitment must be given priority. In this assignment, I have chosen to focus on the fact that young people may have difficulty getting through the training, especially when they encounter the practical training with the educated staff and thereby face the responsibilities expected of the young student. This can mean that the young student chooses to skip education at this stage. It is unclear what are the reasons for the dropout of the young student during the education is, and that is what I want to investigate and find explanations for in this assignment.

Conclusion:

The most obvious reasons are that the educated staff at the site experience that:

1.

That the young person does not show enough responsibility in relation to having general knowledge when it comes to practical daily tasks in a home. In addition, the staff experience that the student does not orientate themselves sufficiently in the e-box, e-mail, the workplace's shift schedule and the theoretical tasks that follow from school to the training site. This means that they do not get planned and taken care of the requirements for which they themselves must be able to take responsibility.

2.

In addition, there are clear indications that the students are challenged with different diagnoses and personal problems, which can mean that they again suffer a defeat.

The education is often not their own choice, it is an offer that the social worker or job center recommends to them when other previous choices have failed.

3.

The school and training site need to cooperate - both about which students are to be admitted to the education, the goals and the speed for the education and how to achieve. Secondly, there is not enough knowledge about how young people are motivated and met at the training site when they enter the world of social and health care.

4.

The employees who are in the profession now, do not recommend the profession to others, as they to some extent find that it is not possible to provide the care and attention that the citizens need. There is time pressure.

The outside world's view of the education and the tasks they perform and the media's focus on the job overall, gives a negative impression of the education, and therefore make it unattractive for young people.

2. Indledning/Problembeskrivelse:

2.1. Forord

Denne opgave er en afrunding og afslutning på et universitets uddannelsesforløb i offentlig ledelse. Det er en uddannelse, som betød, at jeg som 50 årig i 2017 mødte universitetsverdenen. Det er en verden, som nærmest har slået benene væk under mig. Sikke et apparat. Aalborg universitet er stort både fysisk, organisatorisk – ja, på alle måder, og når jeg af og til er i København kører jeg forbi, eller går jeg forbi bygninger, hvorpå der smukt står ”Københavns Universitet” fakultet for a, b, c, d. og så videre. Danmark, som et land baseret på viden, har jeg jo altid vidst var vores styrke, men derfra og så til at møde en flig af den, har været stort.

Uddannelsen MPG er rettet mod alle offentlige ledere, og jeg har mødt mange interessante mennesker, herunder også ledere fra Aalborg Universitet, som for mig har været med til at bekræfte den store diversitet, der er i ledelsesopgaven, men også de mange fællestræk. Dette Master modul har været med undervisning via TEAMS, og det har fungeret godt, hvilket jeg vurderer skyldes, at flere af os studerende, har mødt hinanden på tidligere moduler. Uddannelsesforløbet har været berigende for den overordnede forståelse af ledelse som en offentlig disciplin, hvor jeg har fået øje for mit eget job, som værende et job, der er handlingsorienteret i pæn høj grad. På ældreområdet er der brug for agilitet, implementering af forandringer, og tilretning efter det muliges kunst – det vil sige, efter hvad det omgivende samfund og de politiske beslutninger orkestrerer og muliggør. Jeg har under MPG uddannelsen forsøgt at finde svarene i teorien på fænomener og problematikker, som jeg bøvler med i arbejdet, og har tidligere oplevet underviser/vejleder sige til mig: ”Tina, du kan på det her modul, ikke finde opskrifter og svar på det du bøvler med, men du kan finde teori,

”Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne”

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

som kan give perspektiv, inspirere og som du kan analysere ind i/ud fra”. ”Til gengæld så virker det til, at du arbejdsmæssigt er et sted, hvor du kan gøre noget, ændre noget og udvikle”. Det har gjort mig så glad, når det indimellem har føltes stort. Viden/teori og virkeligheden er vigtigt for faglig ledelse i en kommunal kontekst, som jeg agerer i, således, at fundamentet for varetagelsen af ledelsesopgaverne tager afsæt i et stærkt grundfundament for ledelse. Det oplever jeg, at jeg har opnået via MPG uddannelsen, samtidig med at mit anker og min tilstedeværelse på samme tid har været på arbejdspladsen – også under opgaveskrivningen.

Tak til min vejleder Janne Seemann for at provokere mig i forhold til at være mindre pæn forstået på den måde, at jeg i min egen optik blev lidt mere ærlig undervejs i opgaven, og fik tilkendegivet en personlig bekymring og kritik for situationen på ældreområdet. Det føltes godt at blive sparket lidt til. Tak.

Tak til vejrguderne for en kølig og våd maj måned i skriveriets tegn.

Med disse forord vil jeg bevæge mig over i næste afsnit, som leder ind på den overordnede udfordring på ældreområdet i Danmark.

2.2 Overordnet samfundsmæssig udfordring på ældreområdet.

Antallet af ældre forventes at stige, og antallet af borgere over 80 år forventes at stige fra 272.326 personer i 2020 til 561.180 personer i 2045, hvilket svarer til en stigning på 106% ifølge Danmarks Statistik. Som det er i disse år, så er der ca. 76.000 social- og sundhedsmedarbejdere, som er fælles betegnelse for social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter ansat indenfor sundhedsvæsenet. (Vive, 2021; s. 15). Samtidig er der set i forhold til ovenstående tal behov for flere hænder/medarbejdere, men i en survey fra KL til kommunerne i 2017 svarede 73% af kommunerne således, at de oplever mangel eller stor mangel på arbejdskraft indenfor ældreområdet. 49% af kommunerne rapporterede mangel. 71% af kommunerne angav desuden en oplevelse af, at rekrutteringssituationen på ældreområdet i 2017 var sværere end i 2014. (FoA & Kommunernes Landsforening, 2017) (Kilde Vive, 2021, s. 21). Dette rejser en stor udfordring i forhold til, hvordan vi løser opgaverne på ældreområdet fremover. Faldet i tilgang til uddannelsen med færre ansøgere på social- og sundhedsuddannelserne, et højt antal medarbejdere som snart går på pension og frafald under uddannelsen betyder, at udfordringerne bliver større i de kommende år. (KL, Flere hænder i ældresektoren, 2018, s. 3).

“Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne”

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

Rekrutteringsudfordringer – herunder frafald af elever i praktikforløb under uddannelsen til social- og sundheds medarbejdere på ældreområdet, er et stort fælles anliggende på landsplan i Danmark, fordi vi har og får flere svage og svækkede ældre. Vi får flere komplekse opgaver, der skal løses i primærsektoren, og der er både brug for rehabiliterende og forebyggende indsatser samt pleje og omsorg.

Det er der bred enighed omkring fra KL, Social- og sundheds uddannelsesinstitutionerne, kommunerne, de faglige organisationer, regering og folketing. Der kaldes på flere hænder i ældre- og sundhedssektoren. Der udarbejdes handlingsplaner blandt andet til reducere af frafald. Handlingspakker udarbejdes af uddannelsesinstitutionerne, KL, fagforeninger med virksomme initiativer og konkrete redskaber til, hvordan kommunerne selv kan arbejde med at reducere frafaldet for social- og sundhedselever på hovedforløbet. (KL, Socialfaglig viden i praksis. Punkt 14, Side 5. Oktober 2018).

Uddannelsesinstitutionerne og kommunerne skal i fællesskab fortsat have opmærksomhed på at hindre frafald af elever i praktikken på uddannelsen til social- og sundheds- hjælper eller assistent. Der tales om en håndholdt indsats, så eleverne gribes i tide og eksempelvis får mulighed for at fortsætte i andre spor på social- og sundhedsområdet, hvis de falder fra (KL; Socialfaglig viden i praksis; Punkt 17, side 5; oktober 2018). Der arbejdes på at gøre det attraktivt at vælge en fremtid indenfor den kommunale ældre og sundhedssektor. Et centralt spørgsmål, som derfor har trængt sig på, er hvordan antallet af elever øges, og hvordan det sikres, at flere gennemfører uddannelsen? (KL, Flere hænder i Ældre- og sundhedssektoren s. 3). Det har udfordret kommunerne i dagligdagen og også frafaldet i sig selv, gør det vanskeligt at rekruttere tilstrækkeligt personale. (KL, Socialfaglig viden i praksis. Okt. 2018).

Undervejs i opgaveskrivningen opdagede jeg, at Aalborg kommunes pleje-boligfunktion samarbejder med social- og sundhedsskolen om at udvælge de unge til praktiksteder, der ”passer” til de unge. En udvælgelse, der foretages af lederne og tillidsrepræsentanterne for at øge gennemførselsprocenten af eleverne. Så der sker noget på området, men ikke noget, vi decentralt mærker eller er direkte involveret i – ej heller vores praktikvejledere.

Vi skal i kommunerne og i praksis arbejde med at reducere frafaldet, hvilket får mig til at reflektere over, hvad det er med det her frafald – hvad er mon årsagerne?

Vi ved, at mennesker der involverer sig i faget og ønsker at gøre en forskel for den svage og svækkede borger, ofte er drevet af en public-service motivation. I bogen af Berg-Sørensen, Anders mfl., ”Organiseringen af den offentlige sektor” er motivation beskrevet som ”the belief, values and

”Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne”

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

attitudes that go beyond self-interest and organizational interest, that concern the interest of a larger political entity and that motivate individuals to act accordingly whenever appropriate” (Berg-Sørensen, Anders m.fl.; 2016, s. 374). Som offentlig ansat er det brugerne, glæden ved arbejdsopgaverne og kolleger – herunder respekt af fagfællerne, der motiverer. (Berg-Sørensen, Anders m.fl.; 2011; 371-372), men er det hovedsageligt det ved arbejdet, der står centralt hos de offentligt ansatte – og ikke hensynet til lønsedlen i slutningen af måneden. Det må vel naturligvis være pengene, der spiller en væsentlig rolle, og ikke rene Florence Nightingales (gale social- og sundhedsmedarbejdere).

I analysen fra Vive som er udgivet januar 2021, er medarbejdernes sprog omkring deres arbejde tydeligt: De fokuserer entydigt på relationsdannelse til borgerne som deres kernefaglighed. Særligt i relation til borgere, som af forskellige årsager kan være svære at hjælpe fx grundet nedsat kognitiv funktion eller psykisk sygdom. I medarbejdernes perspektiv er det deres kompetencer til at skabe en tillidsfuld relation til borgerne, som er helt afgørende for deres mulighed for at hjælpe borgerne til det, medarbejderne betegner som en – bedre livskvalitet, som dækker over sociale såvel som sundhedsfaglige elementer. Det er ofte forløb, der varer mange måneder eller år. (Vive, 2021, s. 129)

VIVES analyse er udarbejdet på baggrund af KL og FOAs (fagforbund) opfordring. Der er begrænset viden om social- og sundhedsmedarbejdere, og deres opgaver, perspektiv og kompetencer i debatten på området. Derfor er denne analyse bestilt, som giver stemmer til og fra de mennesker, der arbejder på området. 10 kommuner har deltaget i undersøgelsen, og det er social- og sundhedsmedarbejdere og ledere, der har deltaget i interviews. Analysen tager afsæt i fagpersonalers (sosu-medarbejderes) oplevelser af deres fag. Men det siger ikke noget om elevers perspektiv på fagområdet.

Hvad motiverer sosu eleven under uddannelsen - og i givet fald hvorfor? Jeg har følgende antagelser og overvejelser: Har det at gøre med kultur, værdier på praktikstederne? Er der noget med et generationsskifte? Har det at gøre med ældreområdets omdømme og job status? Har det noget at gøre med mængden af administrative opgaver? Kolleger og fællesskab? Disse antagelser og forforståelser bliver jeg nysgerrig på. Inden jeg arbejder videre med disse antagelser, vil jeg præsentere udsnit fra den virkelighed, som opgaven her ledelsesmæssigt tager afsæt fra.

2.3 Udfordringen set fra mit/decentralt perspektiv:

Institutionen som jeg er leder af, er et specialplejehjem – Tornhøjhaven. Det blev grundlagt for 3 år siden i Aalborg Øst. Tornhøjhaven er indrettet demensvenligt med særlige tanker og visioner for en tryk tilværelse for den demente både i inde- og ude miljøerne. I vedhæftede link kan læses mere om Tornhøjhaven <https://plejehjemsoversigten.dk/da/Nordjylland/Aalborg-Kommune/Tornhojhaven>.

I praksis skal vi på Tornhøjhaven leve op til sundhedslovens og servicelovens

<https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2019/798> krav. Budgettet er på 49 mio.kr. til drift,

hovedsageligt til lønninger til de ca.115 ansatte. 49 mio. kr. til varetagelse af pleje- og omsorg til 72 beboere. Det er et højt budget sammenlignet med ordinære plejehjem. Budgettet afspejler, at Tornhøjhaven er et nyt projekt, der skal lykkes politisk, og det afspejler, at det indimellem er svært komplekse menneskelige forløb, vi tager hånd om. På Tornhøjhaven er ansat ca. 75 social- og sundhedsmedarbejdere – det vil sige hovedparten af de ansatte er sundhedsfagligt personale.

Derforuden har vi pædagoger, husassistenter, timelønnede, 2 sygeplejersker, 3 ledere og 1 planlægger. Tornhøjhaven er grundlæggende præget af dygtige fagprofessionelle, kendetegnet af, at de løser opgaver fagligt, ansvarligt og med hjertet på rette sted for de kognitivt syge mennesker, der bor på specialplejehjemmet. Vi har et pårørenderåd, som samarbejder med os – men som også spørger: "Hvordan sikrer du, at vi ikke har/får en Else sag – som den fra Kongsgaarden i Aarhus". Mediefokus og de dårlige sager fra ældreområdet er en følgesvend som ansat i ældreplejen. Tornhøjhaven har også været negativt forsidestof i Nordjyske (avis) sommeren 2019, og organisationen er særligt opmærksomme på at undgå mediesager.

Ledelseskommisionens definition på ledelse er: Ledelse handler om at sætte retning og skabe resultater via andre og sammen med andre. (Ledelseskommisionen 2017/18 s. 3) og i den forbindelse bliver det udfordrende, at sætte det rigtige hold, fordi rekruttering er vanskelig, og tolerancetærsklen i forhold til sager med medarbejdere bliver dermed højere.

Virkeligheden på den arbejdsplads, jeg er leder af er, at her bor 72 beboere i alderen 48 til 93 år, som har psykiske lidelser og/eller demens – demens betyder "ud af sindet" link:

<https://da.wikipedia.org/wiki/Demens>. Der er overvejende tale om svage og svækkede ældre mennesker på grund af alder og derved naturlig svækkelse, og de er særligt udfordrede, fordi de ikke kan give udtryk for, hvordan de har det, grundet deres kognitive svækkelser af meget forskellig grad, som kommer til udtryk på mange forskellige måder. Det betyder, at de i alle deres vågne timer er afhængige af dygtigt fagpersonale til at varetage pleje, omsorg og socialfaglighed, som kan forstå og læse beboernes symptomer og signaler. Fagpersonalet kan gennem relationsarbejde, faglighed,

”Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne”

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

empati og erfaring hjælpe beboerne. De kognitive udfordringer kan komme til udtryk gennem udadreagerende adfærd eller andet udtryk for ubehag, og signaler og symptomerne skal gerne forstås af fagpersonalet gennem demens slørene. Beboerne kan ikke udtrykke i tale eller samarbejde om det, som de har behov for forstås. De udtrykker sig på andre måder, og det kræver tid og indsigt for medarbejderne at få skabt den nødvendige fortrolighed – relation. Det betyder, at beboerne kan være svære at hjælpe. Det kan opleves som en afvisning for medarbejderne, hvis de ikke kan hjælpe beboerne. En afvisning både af faglige og personlige kompetencer.

Beboerne skal føle tryghed, mærke nærvær/fællesskab og mærke anerkendelse for dem som mennesker, sådan at de føler, at de har værdi, på trods af at de qua deres demenssygdomme har ”forladt” det liv og den hverdag de havde med deres børn, ægtefælle, børnebørn, kolleger og forældre. Livet har taget en stor ændring, og det medvirker til sorg, savn og frustrationer hos de fleste pårørende, hvilket også uvægerligt bliver en opgave for medarbejderne og ledelsen.

Det er et vigtigt arbejde, som kræver samfundssind, og ledelsesmæssigt har vi vigtige opgaver at løse – ikke mindst rekrutteringsudfordringen på ældreområdet.

Som leder, er jeg stolt over det arbejde, der udføres på området, men jeg er også – når jeg tillader mig at være helt ærlig – som offentlig leder, efter 12 år på området – bekymret. Jeg ser en stor udfordring i, hvordan vi på området skal kunne leve op til dokumentationskravene, sundhedsloven (<https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2018/1286>), udvikling, teknologi, forventningerne fra det omgivende samfund, hvor jeg kan opleve mangel på respekt for den opgave, der udføres. Der er brug for, at kompetente medarbejdere kan være til stede for og med beboerne. Jeg oplever et stort pres på at få god balance mellem systemverden og livsverden – også når jeg ser det fra medarbejdernes perspektiv. Kravene og presset på den enkelte medarbejder, ser jeg som en disharmoni mellem kravene, tid og kompetencer. Vi har offentligt stort fokus på samskabelse og sammenhængende indsatser, men samskabelse handler om os alle sammen, og samtidig hermed er vejen kort for mange samskabere i forhold til at beklage sig, rakke ned på systemet, hvilket ikke befordrer succes på rekrutteringsområdet generelt – udover, at området også er belastet af nedgørende mediesager, som ikke medvirker til at gøre området attraktivt, hvilket jeg mener, området på de fleste områder er. Mine personlige udsagn her, er blot et udtryk for, at jeg ved siden af min ansvarlighed, faglighed og tro også bærer på en bekymring, over de vilkår vi sætter op for mennesker på ældreområdet, herunder eleverne, hvor alle har hensigt om, at det handler om at lykkes med sin praktik, men tallene viser at frafaldet er for stort og stigende.

2.4 Konkret vedr. frafald – stop på uddannelsen:

Vi har elever i praktikforløb fra social- og sundhedsskolen SOSU nord. På trods af Tornhøjhavens størrelse har vi kun 5 elever pr. år. Det skyldes blandt andet, at Tornhøjhaven er et specialplejehjem, hvor vi fortrinsvis har psykiatrielever. Af de 8 elever, Tornhøjhaven har haft i praktik det seneste 1½ år, er der 3 elever, der er "faldet fra". Hvad handler det om, hvorfor sker det? Praktikvejlederne og lederne mærker, at der kan være særlige udfordringer. Eleverne opleves som sårbare og skrøbelige. Efter ændring af strukturen på uddannelsen i 2017 er der væsentligt højere frafald. Det vurderes, at praktikvejlederne skal forberedes til at vide, at eleverne i den nye uddannelse ikke har det samme faglige niveau, som de kendte fra den gamle uddannelse. (SOSU NORD; 2019, S. 13). Frafaldet i forbindelse med praktikken ligger over 30%. (SOSU NORD; 2019, s. 11). Denne observation understøttes af de 10 overordnede fokuspunkter i handlingsplanen fra social og sundhedsskolen i Aalborg – heraf er et af dem, at det signifikant største frafald sker i mødet med praktikken. (Handlingsplan f. SOSU nord; 2019; s. 44).

Vi arbejder på at få flere elever til den del af Tornhøjhaven, hvor der er demente uden psykiatriske diagnoser, da det kan være ordinære praktikpladser. Flere elevpladser vil på institutionens interne bane medvirke til, at det kan være nemmere at rekruttere medarbejdere i kraft af, at vi har haft eleverne i praktikforløb, vi har dannet relation, og vi kan "head-hunte" dem. Men det løser ikke noget på den generelle rekrutteringsudfordring herunder frafaldet af sosu elever i praktikken.

Tornhøjhaven er ikke godt klædt på i forhold til at kende årsagerne til, hvorfor unge sosu-elever falder fra sosu uddannelsen – særligt i praktikken. Den viden er vigtig, så vi kan sikre, at der ikke er noget, vi overser, som ville kunne medvirke til større succesrate for elevernes fuldførelse af praktikforløbene. Med udarbejdelse af empiri for problematikken, som vil dokumentere relevant evident viden, vil vi kunne medvirke til at arbejde hen mod en udvikling, hvor vi konstruktivt og meningsskabende sikrer, at vi gør, hvad vi kan i forhold til, at den unge elev gennemfører sit praktikforløb. Når den unge lykkes, så lykkes også praktikvejleder, praktiksted og den overordnede praktikorganisation i Aalborg kommune, og på den lange bane gavner det rekrutteringsudfordringerne på ældreområdet, og skaffer flere hænder til de vigtige opgaver, vi skal have løst for de ældre og svækkede mennesker, der har brug for pleje, omsorg og professionel medmenneskelighed i det danske samfund.

Når jeg får fremskaffet viden om dette videnshul og finder gyldige årsager til, hvorfor eleverne falder fra, kan jeg bruge den viden sammen med teori holdt op mod spørgsmålene i problemformuleringen til at pege hen mod årsager og svar, som kan medvirke til at lave en strategi

”Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne”

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

som imødegår de udfordringer, der kan være i forhold til at mindske frafaldet under uddannelse til social- og sundhedsmedarbejder i praktikken.

Derforuden vil jeg gerne bruge viden til at få en stemme, der kan få en kronik i KL, der handler om ledelsesudfordringen ved rekrutteringsproblemet med frafald af elever i praktikken - hvad er god ledelse i den forbindelse – hvilke stemmer mangler vi at høre, og hvordan skaber vi værdi for mennesker – arbejds- og udviklingsmæssigt. I praksis – i mit job – vil jeg lede opad i forhold til praktiksamarbejdet mellem kommune og social- og sundheds skolen. Jeg vil gerne bidrage til at kvalificere løsninger til at mindske udfordringen med frafald under sosu praktikken. Jeg vil gerne tænke i helt nye veje at gå og tænke på måder, at få skabt værdi på for arbejdsplads og for mennesker. Alt sammen til gavn for samfund, elev, institution, elevopgaven i kommunen og positiv udvikling af antallet af ansøgere til social- og sundhedsmedarbejdere.

Dette leder mig frem til følgende problemformulering for opgaven:

2.5. Problemformulering:

Hvorfor taber unge sosu elever interessen i praktikken og falder fra uddannelsen?

Underspørgsmål:

1. Hvad ved vi på nuværende tidspunkt om årsag til frafald? (VIVE rapport/analyse er rygstød)
2. Hvad fortæller 1 frafalden elev og praktikvejledere om årsagerne? (Selvstændig datagenerering)

3.0. Metode:

Metoden til afdækning af årsagerne til frafald af elever særligt i forbindelse med praktikforløb vil blive beskrevet i det følgende:

Unge elever, der var faldet fra uddannelsen i forbindelse med praktikken var mit genstandsfelt – og var dermed den gruppe, der havde min interesse. De frafaldne elever, var de nærmeste til at give viden om årsagerne til frafald. Det viste sig, at det var nemmere sagt end gjort. Jeg kunne ikke få hold i de frafaldne elever, trods mange forsøg via social- og sundhedsskolen, praktikkoordinator i Aalborg kommune, tidligere ”egne” frafaldne elever (ca. 50 mailkorrespondancer og 10 telefoniske samtaler – se mailkorrespondancerne i bilag 1). Jeg fik navne på elever og mailadr., og skrev til

dem – men det lykkedes mig kun at komme i kontakt med 1 frafalden elev "Stine", som jeg fik afholdt et interview med. Dette interview blev ret atypisk, og det lykkedes mig ikke at få genereret ret mange årsager til frafald. Det blev et meget personligt interview, som også får en stemme i empirien og opgaven. Men jeg måtte finde en anden måde at få indhentet empiri på. Hvem ved – hvis ikke eleverne – hvad der kan være på spil i et praktikforløb? Da jeg udarbejdede interview guide til brug for elev interview, søgte jeg sparring hos 1 garvet praktikvejleder i egen institution. I forhold til den sparring, var det en øjenåbner for mig, fordi hun havde nye perspektiver ind på årsager til frafald og andre perspektiver på de unges værdier anno 2021. Den sparring betød, at det var i praktikvejledernes retning, jeg søgte.

Mit valg af datagrundlag vil være meget kontekstafhængigt, og alligevel vælger jeg at anvende materiale til identificering af et sandsynligt perspektiv. Hele præmissen for min dataopsamling vil bero på det grundlag, der kan opsamles ved 4 praktikvejledere med samlet ca. 20 års erfaring i elevvejledning og med samlet ca. 85 års erfaring som social- og sundhedsmedarbejdere. De 3 informanter har 25-30 års erfaring hver, og den 4. informant har ca. 5 års erfaring i faget.

En stor del af opgaven vil handle om empirien – den primære empiri, som jeg udarbejder i form af interview. Derfor har jeg empiri at trække på fra analysen fra Vive 2021 – "Social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter i kommunerne – en analyse af udviklingen i uddannelserne, opgaverne og rammerne samt medarbejdernes perspektiv på området". Det er første gang, at der er udarbejdet en analyse, hvor det er social- og sundhedsmedarbejderne, der inddrages, i forhold til, at det er deres meninger og holdninger til faget, der kommer frem. Det er KL og FOa der har bedt om analysen. Jeg vil kigge ind på analysen fra VIVE med briller, som hiver al den viden, der involverer og betyder noget for elever i analysen frem. Denne viden vil give svar på 1. underspørgsmål i problemformuleringen: Hvad ved vi på nuværende tidspunkt om årsag til frafald? (VIVE rapport/analyse er rygstød).

Dernæst vil der komme et interview med 1 frafalden elev og jeg vil afholde 1 fokusgruppeinterview med 4 praktikvejledere fra 4 forskellige institutioner. Jeg vil sammenligne outputtet med VIVES analyse, og undersøge hvor er der ligheder, og hvor er der forskelle.

3.1 Interview som metode:

Den valgte metode og dermed det empiriske grundlag i denne opgave er henholdsvis 1 interview med 1 frafalden elev og et fokusgruppeinterview med 4 praktikvejledere. Data fremkommer på 2 måder. Det ene interview med den frafaldne elev foregik face-to-face og det andet interview foregik

”Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne”

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

virtuelt som fokusgruppe interview – d.v.s. at vi ”er sammen” ”ser hinanden” på I pads eller computerskærme via det virtuelle mødested TEAMS. Emnet er naturligvis årsager til frafald af sosu-elever under uddannelsen i forbindelse med praktikforløb.

Jeg vil her diskutere interviewenes validitet, reliabilitet og generaliserbarhed. Interviewets validitet er lig med den sikkerhed, hvormed interviewet besvarer hensigten. (Rienecker, Jørgensen og Skov, 2017)

Metodens reliabilitet handler om den troværdighed, der er ved interviewet og anvendelsen af data. Det er også et grundlag for metodens validitet, og dermed dens gyldighed.

Jeg vægtede, at der skulle være mening i mødet mellem min problemstilling og den empiri, der indhentes. Meningen skal findes både i udvælgelse af respondenter, udvælgelse af spørgsmålene der stilles, min evne som interviewer, samt den efterfølgende analyse og fortolkning af empirien. (Rienecker et al, 2017)

Min vurdering er, at jeg i opgaven her imødekommer dette med en åben og tydelig invitation til interviewet, sat op i en metodisk opbygget proces. Det kvalitative interview og fokusgruppeinterviewet gennemføres med afsæt i en semistruktureret spørgeramme. Den er semistruktureret, fordi jeg ser det nødvendigt at kunne anvende den bevægelse, rytme og udvikling der vil opstå, og dermed de data, der genereres undervejs til kvalificering af spørgerammen.

Forståelsen og meningen hentes gennem dialog og tale og derfor vil det være de kvalitative metoder, der kan generere viden – her det talte ord ved interviews eller anden form for samtale, der skal i brug. (Ingemann, Jan m.fl.; 2018; s. 31). Argumentet for at anvende kvalitative metoder handler om den forståelsesmæssige ramme, som de kvalitative metoder kan placeres i.

For at jeg kunne karakterisere den viden, jeg undersøger/forsker indenfor som værende videnskabelig, så skal det sikres, at der er en række kriterier, den er skabt i respekt for. Ting og sammenhænge mellem ting erkendes gennem vores sanser – altså erkendelsen kommer via empiri. (Ingemann, Jan m.fl.; 2018; s. 37). Mennesker gør det, som giver mening for dem, og denne mening skal afdækkes videnskabeligt, når vi skal forsøge at forstå og fortolke de forestillinger og ideer og dermed den mening, som mennesker agerer og reagerer ud fra. (Ingemann; 2013 i Ingemann 2018, s. 39).

Jeg ønsker i opgaven at undersøge, hvad der har haft betydning for frafaldet. Svarene kan jeg ikke finde et sandt ensidigt svar på, fordi det er mere komplekst. I en eller anden forstand kan der

”Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne”

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

tilnærmes en sandhed gennem fortolkning – sådan, at der kan argumenteres for, at man kommer tæt på forståelser, der kan betragtes som dækkende og korrekte. (Ingemann, Jan; 2018; s. 41.)

Formålet og styrken i det kvalitative interview vil være at finde ind til essensen af erkendte og ikke erkendte opfattelser af årsagerne til elevers frafald i forbindelse med praktikken. Interview som kvalitativ metode er nærværende – også selvom fokusgruppeinterviewet nødvendigvis måtte foregå virtuelt – og det giver mulighed for at indfange retninger og stemninger, der kan uddybe perspektiver og forståelser. Det er afgørende, at informanternes oplevelser, viden og forståelser af relevante årsager til frafaldet afdækkes. Dette skal interviewet og transskriberingen gerne blive et udtryk for er lykkedes. (Rienecker et al., 2017)

3.2 Udvalgelse af informanter:

Min første plan var at udvælge 4-5 frafaldne elever som informanter til individuelle interviews. Jeg vurderede, at afdækning skulle ske, ved at gå i dialog med udvalgte informanter og tale ind i deres virkelighed, som frafaldne elever i forbindelse med praktik. Jeg ville undersøge videnshullet og fænomenet frafald fra elevernes perspektiv.

Det lykkedes mig at få kontakt til og udarbejdet 1 interview med 1 frafalden elev, og det var et interview, som ikke fremskaffede svar og årsager. Efterfølgende arbejdede jeg ihærdigt på at frembringe frafaldne elever til fokusgruppeinterview i håbet om, at de kunne støtte hinanden og frembringe flere perspektiver og dermed data til min empiriske undersøgelse. Jeg var i kontakt med 5-6 medarbejdere fra Social- og sundhedsskolen, og jeg var i kontakt med kommunens praktikorganisation. Der blev også fremsendt kontaktoplysninger på frafaldne elever til mig, men jeg fik aldrig hul igennem, kontakten blev aldrig oprettet. De få jeg fik kontakt med, kunne jeg ikke opretholde kontakten til. Det var op af bakke, og det viste sig at blive en meget vanskelig proces, som fremgår af det følgende:

For at blive klogere på mit genstandsfelt, interviewede jeg til en start en elev, der var stoppet i forbindelse med praktik. Individuel interviewform blev valgt på grund af en antagelse om, at emnet var så personligt, at det kunne være svært at dele viden i dialog med andre. Men efter interviewet og med de stadig manglende informanter og med outputtet/transskriptionen fra interviewet, stod det klart, at jeg var nødt til at ændre min strategi. Forløbet med forsøg på indhentelse af frafaldne elev informanter var langt og fremgår af bilag 1 – i alt 14 sider. I bilaget fremgår ikke alt – det var som at tale ind i en væg indimellem.

Følgende beskrivelse er fra det interview, som det lykkedes mig at afholde med 1 frafalden elev.

3.3. Der gik terapi i den – og det skulle der ikke. Interview med ung elev, der faldt fra under praktikforløbet.

Det individuelle interview som jeg anvendte en interviewguide til (Bilag 2) nåede jeg at afholde med 1 frafalden 19-årig elev. Det blev transskriberet til 14 sider (Bilag 3). Det viste sig efterfølgende, hvilket jeg også mærkede undervejs i interviewet, som foregik i et rum, hvor vi begge var fysisk til stede under respektive covid19 retningslinjer, at interviewet ikke kunne bidrage med ret meget i forhold til de data, jeg havde brug for til undersøgelsen. Interviewet blev meget terapeutisk, indfølelse fra interviewers side – og følte nærmest som et etisk dilemma. Det at sidde med et så ungt og sårbart menneske kaldte på "en mor" i situationen.

Intentionen med empiriudarbejdelsen var at høre de unge elevers stemmer – hvorfor frafald? Den intention indledte jeg – helt efter min plan 1. Kort uddrag af interviewet ses her; med kursiv skrift, som tilkendegivelse af, at det er gengivet i høj grad med elevens egne ord:

19-årig pige – kalder hende Stine - kan lide at være sammen med mennesker og tog en chance at vælge assistentuddannelsen. Stine var i praktikken ikke særlig glad, det var en stor mundfuld og det var hårdt. Stine var nødt til at få vist ting og se ting, og ikke få det sagt til sig (fortalt). Stine oplevede, at det var svært at forstå ting. Hun havde svært ved at snakke og følte pres og var rigtig ked af det. Hun prøvede at give det en chance, men siger, at "det var nok lige lidt stort for mig". Der var ikke rigtig noget, der hjalp og Stine var ked af det hver dag. Hun prøvede at samarbejde, men fik rimelig meget skæld ud, og havde stærke følelser. Hun kunne begynde at tude, og det kørte rundt i hendes hoved. Stine glemmer og kan ikke huske – oplevede det tit. Hun fortæller, at hun lærer ved at se ting og ikke ved at få det sagt. Det er svært at spørge om hjælp, og Stine havde en veninde, der også gik ned med depression, til sidst kunne Stine ikke mere. Praktikstedet iværksatte psykologbehandlinger til Stine, og hun blev også guidet til at starte igen på uddannelse – på et lavere uddannelsesniveau – altså som sosu hjælper. I øvrigt var det tydeligt, at Stine ikke tænkte sig indenfor ældreområdet, når uddannelse blev færdiggjort. Stine tænkte handicaphjælper og så måske uddannelse indenfor noget andet.

Interviewet kunne ikke generere viden i forhold til andre perspektiver ind på problemformuleringen. Der var ikke hjælp eller viden til den opgave, jeg stod med, som handlede om at få genereret data i forhold til at forstå årsager til frafald. Det blev til "terapeutisk" dialog, med ønsket fra interviewer

om at give informanten noget godt med sig. Det var en sød og god elev, som var ung og som havde både boglige og personlige udfordringer.

Der er aldrig noget, der er så skidt, at det ikke er godt for noget, og den erfaring, som jeg som interviewer fik, samt erfaring med ikke at kunne skaffe frafaldne elev informanter gav anledning til refleksioner på rejsen efter data.

3.4 Pragmatisk løsning på interview udfordringen:

Jeg havde i forbindelse med udarbejdningen af interviewguiden til de unge frafaldne elever fået sparring ved en af mine egne garvede praktikvejledere. I den forbindelse oplevede jeg, at vejlederen havde meget på hjerte i forhold til eleverne og udfordringerne i praktikforløbene. Det hjalp mig på det tidspunkt til at udfordre mig på min forforståelse og mine antagelser – også i forhold til den interviewguide jeg arbejdede med.

Da jeg strandede med min intention om at inddrage de unge frafaldne elever måtte jeg finde et nyt genstandsfelt, og derfor vendte jeg mig hen mod praktikvejledere. Jeg besluttede mig for at finde frem til 4 praktikvejledere fra 4 forskellige institutioner/plejehjem i Aalborg kommune. Jeg fik hjælp af Aalborg kommunes praktikkoordinator, som pegede på 2 vejledere, som er fuld tids vejledere, hvilket betød, at de udelukkende arbejder med eleverne i praktikken og ikke er en del af den daglige drift. De arbejder meget med det genstandsfelt, jeg havde udtænkt mig - unge frafaldne social- og sundheds elever i praktikforløbene - som problemformuleringen handler om. Der kommer for alvor bevægelse/fremdrift i processen, da jeg er nødt til at ændre genstandsfelt og plan, og i løbet af 8 dage får jeg stablet fokusgruppe interviewet på benene med 4 informanter, og får udarbejdet en interviewguide.

Interviewguiden blev efterfølgende også til rettet, så den passede til fokusgruppe interviewet med praktikvejlederne. Som tidligere beskrevet i opgaven, blev jeg gjort opmærksom på, at der kan være rigtig mange perspektiver på og oplevelser af uddannelsen og praktikken, så jeg ændrede på spørgsmålene til at være få - helt åbne og uafgrænsede, så jeg under interviewet kunne følge de initiativer, der dukkede op.

Udarbejdelsen af færre og helt åbne og uafgrænsede spørgsmål, så jeg som afgørende optimering i forhold til at skabe højere reliabilitet af dataindhentningen til problemformuleringen, da det i højere grad ville åbne op for informanternes viden.

Min fremtræden og måde at virke på i forhold til informanterne havde betydning for tilliden. Jeg var opmærksom på mit kropssprog, og jeg ville være opmærksom på, at fremstå åben og afslappet med særlig opmærksomhed på, at have en coachende tilgang til informanterne. I forbindelse med vejledning på opgaven her, har jeg oplevet min vejleder sidde meget tæt på sit kamera. Det har betydet, at ansigtsmimikken har været så tydelig som mulig, og det synes jeg, har virket rigtig godt – selvom jeg første gang tænkte ved mig selv, at det var specielt. Jeg mærkede og vurderede, at det ville være min tilgang og min opmærksomhed på at vise bedst nærvær i kontakten. Dertil har jeg øvet mig i opfølgende spørgsmål som: "Hvad mener du/i med det?", "Kan du/i beskrive mere detaljeret/kan du/i uddybe det?" eller "Så det du/i mener er altså...?" eller "Er det korrekt forstået, at du/i....?"

Inden interviewet udsendte jeg information til informanterne om, hvem jeg var, hvilket studie det omhandlede, formålet med opgaven og lidt om det videnshul, jeg stod med, og hvordan jeg gerne ville fremskaffe gyldig viden om årsager til frafald i forbindelse med praktikforløb under social- og sundheds uddannelsen på ældreområdet. Erfaring og oplevelser fra praksis var vigtige, så der kunne fremkomme viden, der kunne medvirke til at sætte retning for hvordan frafald mindskes, til gavn for rekrutteringsudfordringerne på ældreområdet. Via fremsendt info før interview, introduceredes på forhånd til interviewets formål, og det skulle medvirke til at afmystificere og skabe tillid. (Bilag 4)

Jeg har designet interviewet ved at anvende Kvale og Brinkmanns 7 interviewfaser fra bogen "Interview, 3. udgave", (2015). 1) Tematisering, 2) Design, 3) Interview, 4) Transskription, 5) Analyse, 6) Verifikation og 7) Rapportering.

3.5. Data/empiri afklaring:

Jeg vurderede på ovenstående baggrund, at der var belæg for de analytiske pointer, der ville fremkomme. Uagtet var der dog tale om normative oplevelser af de kundskaber og færdigheder, der angav årsagerne til, hvorfor elever faldt fra uddannelsen i forbindelse med praktikforløb.

Qua mit fænomenologiske og konstruktivistiske afsæt kom jeg til at lede interviewet i den retning som informanterne angav med deres svar og indbyrdes dialog og den måde hvorpå de kom til at interagere – også og på trods af det virtuelle forum i stedet for det fysiske fælles møde.

Empirien vil efterfølgende sætte retningen for den teoretiske analyse, som jeg foretog. (Järvinen & Mik-Meyer, 2017)

Jeg har haft fokus på og forståelse for, at jeg som forsker i egen praksis, bragte noget med ind i undersøgelsen/empiriudarbejdelsen. Jeg ville være i repræsentativ relation med dem, jeg interviewede. Jeg samskaber data med dem, jeg interviewer og jeg bidrager med subjektivitet, forforståelser, antagelser og social situering. (Järvinen & Mik-Meyer, 2017). Derfor skal jeg nøje vurdere observationer og analyser af mine egne handlinger i interviewene, for at varetage den mulige påvirkning på mine respondenter.

Om min undersøgelse må jeg forventes at kunne skrive sikkert med afsæt i videnskabsteoretisk funderet argumentation. Fra min problemformulering til formulering af min opgaves metode eller fremgangsmåde er det det videnskabsteoretiske afsæt, der kommer til at binde hjørnerne sammen.

Ved fremskaffelse af empiri under videnskabelige forhold, får det betydning for det videre praksis arbejde med problematikken, da det understøtter viden og det giver mig derved en stærkere faglighed, og det gør mig til en dygtigere praktiker hele vejen rundt. Det er væsentligt for mig som leder, at jeg finder data til formidling og strategiarbejde i forhold til at forbedre problematikken.

Den videnskabelige viden vil jeg bruge til noget. Det er et afgrænset udsnit af virkeligheden som undersøges indenfor metoder og teorier. Jeg vil medvirke til at ændre på nuværende problematik - virkeligheden – fra det niveau jeg på mit ledelsesniveau kan navigere ud fra, som kan tale op i eller ind i, de tiltag der er i gang – som det blandt andet fremgår af KL's materiale, som tilkendegiver, at der samarbejdes mellem skoler, fagforeninger og kommunerne i forhold til at sikre flere hænder til ældresektoren.

Det videnskabsteoretiske aftryk skal bruges til at sikre udøvelsen af egen faglighed med fokus på at vurdere, om den viden, der anvendes i opgaven, er velegnet i forhold til det specifikke ledelsesmæssige problem med frafald af elever i praktikken. Outputet i opgaven skal kunne anvendes i praksis og give mig en retning hen mod, hvordan jeg ledelsesmæssigt kan medvirke til at få udarbejdet en strategi for forandring/optimering af unge elevers gennemførelse af praktikforløb.

3.6. Fænomenologi som videnskabsteori.

Problematikken vil jeg empirisk afdække med afsæt i fænomenologien.

Fænomenologien udviser interesse for subjektive standpunkter og oplevelser, og det er det som sker og fremkommer i interviewet med elev og i mit fokusgruppeinterview af praktikvejledere. (Järvinen & Mik-Meyer, 2017)

”Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne”

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

Når undersøgelsen har udgangspunkt i fænomenologien, så er det fordi, der på den måde afdækkes en række mulige subjektive handlinger, og derved subjektive meninger, der kan tillægges respondenternes vurdering af, hvorfor der sker frafald af social- og sundhedselever under og/eller i forbindelse med praktikforløb.

Emnet jeg vil undersøge – årsager til elevers frafald - kan ikke ses objektivt med det blotte øje, men må undersøges gennem dybde, forståelse og mening. Det kan ikke undersøges kvantitativt som spørgeskema eller observation. Jeg vil ikke kunne få den viden frem, der er beskrivende og nødvendig.

Der findes naturligvis ikke én virkelighed, som tydeligt giver svaret på problemformuleringen. Enhver tilkendegivelse af, hvad der kan være årsag til frafald, afhænger af de erkendelser, fortolkninger og forståelser som den enkelte informant har. De kvalitative svar, som vil fremkomme fra informanterne kan være vanskelige at genskabe entydigt.

Mit afsæt i forståelsen af fænomenologi, henter jeg i følgende beskrivelse, ”Alt hvad jeg ved om verden, selv via videnskaben, ved jeg ud fra mit eget synspunkt eller ud fra en oplevelse af verden, uden hvilken videnskabens symboler ikke ville betyde noget. Hele videnskabens univers er skabt på grundlag af den oplevede verden, og hvis vi vil gennemtænke selve videnskaben stringent, vurdere dens mening og rækkevidde nøjagtigt, må vi først genoplive denne oplevelse af verden, som videnskaben er et sekundært udtryk for.” (Järvinen og Mik-Meyer, 2017, s. 83)

Undersøgelsen kan ikke sikre objektive kendsgerninger fra informanterne, men der vil være tale om tolkninger af oplevede kendsgerninger, baseret på den kontekst som informanterne befinder sig i og det fortolkningsberedskab informanterne har med sig. Processen er fænomenologisk deduktiv.

3.7. Overblik over faser i kvalitativt design

Fokus er at udfolde perspektiver på årsager til unge social- og sundhedselevers frafald i forbindelse med praktikforløb.

Briefing	Præsentation – studerende, leder Tina Lundquist Christensen. 12 års offentlig ledelses erfaring indenfor det kommunale område med sygepleje, plejehjem og hjemmepleje. Min rolle som interviewer har været både aktivt lyttende og samtidigt udfordrende ved at spørge ind til informantens erfaringer og fortolkninger, så
-----------------	--

	jeg har opnået de bedst mulige perspektiver af de fremkomne udtryk for holdninger og overbevisninger. Jeg er uerfaren som interviewer og mit første interview med frafalden elev har medvirket til erfaring og refleksion, som forhåbentlig har kvalificeret min rolle som interviewer. Som afslutning på alle interviews gives en kort debriefing, der åbner for supplerende spørgsmål, kommentarer eller tilkendegivelser på oplevelsen af deltagelse i interviewet. Interview'sene er optaget på interviewerens I-pad med god kvalitet og derefter transskriberet Formålet med opgaven på det afsluttende mastermodul indbefatter fremsøgning af empiri til afdækning af problematikken, og det er her, der er brug for informanternes viden. Interviewet vil tage ca. 3-4 kvarter.
Tematisering "Hvad" undersøges?	Hvorfor taber unge sosu elever interessen i praktikken og falder fra uddannelsen? Formålet med undersøgelsen er at afdække og gå i dybden med, hvad der kan være årsager til, at unge sosu elever stopper på uddannelsen – særligt i forbindelse med praktikforløb? Der er ikke viden om årsagerne til, hvorfor der sker det frafald og stop på uddannelserne, som sker.
"Hvorfor" undersøgelse	Der er nylig lavet en analyse fra VIVE vedr. social- og sundhedspersonales perspektiv på udviklingen på området, men der findes ikke noget om elevernes erfaring og perspektiv på området. Der er tale om et videnshul. Viden fra interviews'ene vil jeg sammen med teori bruge til at afdække og finde svar på min problemformulering, som dybest set handler om, <u>på mikropplan:</u> 1. at mindske frafald på uddannelsen særligt i praktikforløb, så vi får eleverne til at gennemføre uddannelsen og følge deres plan, 2. få praktikstederne til at lykkes med at få eleverne til at udvikle sig og gennemføre praktikforløbene <u>og på makropplan:</u> 1. få flere hænder til ældreområdet, da det er en demografisk og samfundsmæssig udfordring. 2. optimering af rekruttering til uddannelserne og rekruttering af uddannede til sosu-faget og ældreområdet.

Design "Hvordan"	Undersøgelsen startede med en proces, hvor planen var at få viden gennem 4-5 individuelle interviews med frafaldne elever, men der blev kun foretaget 1 individuelt interview da det ikke lykkedes at finde informanterne. Dette interview genererede ikke viden om årsager til frafald og dernæst ændredes plan, og det blev til fokusgruppeinterview med praktikvejledere for social- og sundhedselever. Begge interviews var med afsæt i en semistruktureret interviewguide. Guiden blev baseret på brede formulerede spørgsmål. (Individuelt interview; bilag 2 og fokusgruppeinterview; bilag 5) Fordelen ved at afholde fokusgruppeinterview er, at informanterne kan interagere i dialog/samtale med hinanden, og derfor er det semistrukturerede interview valgt fordi det, i højere grad, sammenlignet med det strukturerede eller ustrukturerede, er velegnet til at udnytte dialogens videns producerende potentialer ved at give et meget større spillerum for opfølgning på de vinkler, interviewpersonerne anser for at være vigtige. (Brinkmann, 2013: 38). Analyseramme vil være med afsæt i Teori: Public service Motivation v. Anders Berg Sørensen; 2012 Teori: Generation New Millenium v. Marianne Levinsen; 2018. Teori: Motivation; Maslows klassiske motivationsteori om menneskets motivation v. Helle Hein, 2019 Der er arbejdet abduktivt og deduktivt i opgaven. Min empiri indsamling vil være deduktiv. Deduktion vil anvendes til at "kondensere" betydning og konsekvenser for praksis. Informanterne vil benævnes med fornavne og interviewet vil efterfølgende blive tematiseret og kodet og dette vil danne bagtæppe for udformningen af den samlede interviewanalyse.
Interview "Hvem"	Interviewet vil tage udgangspunkt i interviewguide. Det individuelle interview foregik ansigt til ansigt, og fokusgruppeinterviewet foregik virtuelt via TEAMS på grund af restriktioner. Informanter i interviewet var praktikvejledere fra 4 forskellige institutioner. Informanterne blev oplyst om, at de naturligvis kunne - til enhver tid - trække sig fra undersøgelsen, og at de ingen pligt havde til at svare på andre end de spørgsmål, de ønskede at svare på.

Transskribering	Interviewet optages og transskriberes, og der er uddrag i opgaven herfra. Optagelsen slettes straks efter transskriberingen. Transskriberingen vedlægges som bilag i opgaven. I forbindelse med transskription foretages analyse. Det transskriberede materiale blev gennemlæst flere gange for at opnå et overblik. Dernæst fremsøgte jeg mønstre i interviewet. Jeg kodede i forhold til de ord, betydninger og begreber som informanterne fremførte under interviewet. Ordene blev highlightet og opdelt i temaer, som indgår i analysen. Jeg har også været opmærksom på, om der er begreber, ord som tidsmæssigt fyldte mere og blev et tema i interviewet ved f.eks. at afføde nye uddybende spørgsmål fra interviewer. Afhandlingen er empiristyret og derfor har jeg kodet ud fra de temaer, der opstod, da empirien/transskriptionen blev gennemlæst x flere. Meningen har været at få systematiseret materialet som er udarbejdet fænomenologisk, i den forståelse, at mennesket er et fortolkende væsen, og at vi ikke kan være til i verden uden at tilskrive det, vi møder, mening, og vi forsøger derfor grundlæggende at forstå og fortolke. (Ingemann, Jan m.fl., 2020, s. 206), således, at der kan analyseres på materialet i forhold til problemformuleringen og i forhold til den valgte teori.
Analyse	Interviewtransskriberingerne vil blive bearbejdet igennem meningskodning, meningskondensering og meningsfortolkning. Det betyder det centrale i det sagte vil fremhæves. Metodisk vil jeg anvende fænomenologisk analyse: 1: Indhent en konkret beskrivelse af et fænomen gennem interview. Læs beskrivelsen og bliv fortrolig med den, så der opstår en fornemmelse af helhed 2: Fastlæg meningsenheder i beskrivelsen 3) Transformér hver meningsenhed til udtryk som kommunikerer betydning af data. 4: Artikulér fænomenoplevelsens generelle struktur på grundlag af de transformerede meningsenheder. Afsæt vil være en fænomenologisk analyse, der handler om at finde mønstre, der konkretiserer elev frafald under sosu uddannelsen. Fænomenet gøres eksplicit igennem "reduktion" hvor fænomenet mødes fordomsfrit og

	induktivt. For at indfange den levede oplevelse og hvad, der er present for den interviewede, vil der ikke anvendes begrebsstyrede koder og ledetråde. Der vil blive anvendt åben kodning. Formålet er at få sat ord på den essens, der skal bringes frem i lyset. De nye erkendelser og opsamlede viden vil efterfølgende bearbejdes teoretisk med henblik på at identificere ny viden, der efterfølgende vil anvendes til at frembringe konklusion på problemformulering.
Verifikation	Jeg har fortolket, teoretiseret og valideret kommunikativt. Som følge heraf, anvendtes der kommunikativ pragmatisk validitet som kvalitetsmål. Min opgave var derfor at leve op til kvalitetskrav, hvis de indhentede og fortolkede data vil kunne medvirke til at generere viden om, hvorfor unge sosu elever taber interessen i praktikken og falder fra. Viden skal anvendes til at frembringe data til strategier for arbejdet med få flere hænder til ældresektoren, mindske rekrutteringsudfordringerne herunder mindske frafald af elever i forbindelse med praktikperioder.
Rapportering	Empiri vil blive anvendt videnskabeligt ved at blive analyseret med relevant teori. Resultat af opgaven vil slutteligt blive fremlagt for min chef til vurdering af, hvordan en strategi kan udarbejdes. Jeg forestiller mig på baggrund af data og konklusion på opgaven, at få udarbejdet en strategi for nye veje at gå, udvikling i forhold til problemformuleringen. Derefter kunne strategien fremlægges til drøftelse på fælles møde for mine kolleger i plejeboligfunktionen – 35 institutionsledere og dernæst kunne strategien fremlægges som oplæg til drøftelse i Aalborg kommunes sekretariatsorganisation, hvor der er en underafdeling for elevarbejdet i plejeboligfunktionen. Fra mit perspektiv vil det handle om, at stemmerne i praksis - på mikroniveau - også kommer i spil. Hvad giver mening, og hvordan skaber vi forbedring?

Kilde: Brinkmann (2013) "Det kvalitative interview", Hans Reitzels forlag

3.8. Kritik af metode:

Hvad er det kritiske ved kvalitativ forskning. Er data kontingente eller tilfældige – er casene ikke-tilfældige. Hvad kan tale for, at casene ikke er tilfældige?

I forhold til informanterne i undersøgelsen her, så var det en rejse at nå frem til informanter, og der var et helt skift i strategi i forhold til at få informanter, der kunne give viden til opgaven. De 4 praktikvejledere udvalgt på tilfældig måde. En af praktikvejlederne er min medarbejder. Det er en selvstændig medarbejder med sine meningers mod - lang erfaring, og hun er dedikeret til jobbet. De andre informanter blev peget på af praktikkonsulenterne i organisationen. Nogen af dem kunne ikke, og så opstod der spontane forslag om andre, som jeg tog kontakt til. Undersøgelsen er fænomenologisk med en tilhørende specifik interviewstil og interviewanalyse. Undersøgelsen hviler dermed på kontingente faktorer og til undersøgelsen er informanter som anført ovenfor ikke udvalgt efter en repræsentativ logik.

Blandt andet kan jeg tænke, om der er 1-2 temaer, jeg som interviewer ikke er dykket tilstrækkeligt ned i. Det er blandt andet samarbejdet mellem uddannelsesinstitution og praktikstedet og så er det spørgsmål om løn og arbejdstider. Informanterne bed sig ikke så meget fast i det med skolen, og jeg reflekterede efterfølgende, at uddannelsesinstitutionen er lidt langt væk for informanterne – der er en afdeling centralt i forvaltningen, der har den opgave. Blot for at sige, at fænomenologisk tilgang gør, at en kvantitativ styring eksempelvis til sikring af at temaer får nogenlunde samme tid i interviewet ikke er til stede. Med de fremkomne data vil der kunne være et afsæt for at arbejde kvantitativt med flere af temaerne, og dermed underbygge og validere data.

Næste afsnit vil handle om den teoretiske ramme for analysen.

4.0 Teori valg:

I dette afsnit fremdrager jeg udsnit af 3 teorier, som jeg holdt op mod empiri, vil arbejde med i opgavens analysedel.

Jeg har valgt at se på Motivation – PSM motivation, Berg-Sørensen, Anders mfl.

Public service motivation kan ses som "the belief, values and attitudes that go beyond selfinterest and organizational interest, that concern the interest of a larger political entity and that motivate individuals to act accordingly whenever appropriate". Hvordan kan tilstedeværelse eller ikke-tilstedeværelse af public-service motivation spille ind på elevers frafald i praktikken?

"Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne"

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

Jeg har også valgt at kigge på Maslows teori om Motivation – formidlet af Helle Hedegaard Hein med fokus på motivation i vor tid. Maslows teori om menneskets motivation vil jeg bruge i forhold til at belyse de behov eleverne har og i forhold til at belyse, hvordan disse behov evt. måtte udfordres særligt i praktikforløb.

Dernæst vil jeg fremdrage viden om den unge generation ved hjælp af "7 generationer" – afsnittet Generation New Millenium af Marianne Levinsen. Hvad kendetegner de unge fra 2002 og frem til nu? Hvad er vigtigt for perioden og dem, og hvad er dermed vigtigt for praktiksted og arbejdsgivere at vide?

Teorierne som er antagelser om sammenhænge skal analytisk bringes i spil med empirien analytisk for til sidst at medvirke til besvarelse af problemformuleringen.

4.1. Public service Motivation

Berg-Sørensen, Anders, mfl. 2011 anfører, at i motivationslitteraturen anskues individer som motiveret måde af egen nytte og af normer.

Public service Motivation som

"the belief, values and attitudes that go beyond selfinterest and organizational interest, that concern the interest of a larger political entity and that motivate individuals to act accordingly whenever appropriate"

Er den ikke tilstede, så er det fordi, det ikke er individets eget ønske eller valg.

Der kan argumenteres for, at individers public service motivation stiger, når de er ansat i den off. sektor, altså en socialiseringseffekt. (Berg-Sørensen, Anders, mfl. 2011, s. 378). Offentligt ansatte scorer på dimensionen "commitment to the public interest". PSM er knyttet til levering af en offentlig ydelse.

Kønsfordelingen "compassion" (Berg-Sørensen, Anders, mfl. 2011, s. 378) viser, at kvinder ligger med et højere gennemsnit med empatiske egenskaber end mænd. Det er således, at opgaver og faggrupper er forskellige mellem offentlige og private.

I forhold til public service motivation er konklusionen, at offentligt ansatte tenderer til at have et højere niveau af commitment to the public interest, mens privatansattes prosociale motivation er mere brugerorienteret. I PSM begrebet ligger "an individuals orientation to delivering service to people with the purpose of doing good for others and society".

Pointerne ved public service motivation er, at er den tilstede, så øges performance, såfremt der ikke er konflikter om, hvad det ønskværdige er, og PSM kan også have betydning for de leverede ydelser i form af en større tendens til at prioritere bestemte aspekter af arbejdet. Hvad er den offentlige interesse? Ved manglende overensstemmelse mellem politikere og brugere kan ansatte med en høj grad af PSM være væsentligt vanskeligere at styre end ansatte uden denne motivation.

Extrinsiske styringsinstrumenter (såvel belønnings som kontrolsystemer) kan reducere dine indre motivationsformer. Hvis det opfattes som kontrol fortrænges den indre motivation, hvorimod den kan forøges, hvis det opfattes som understøttende. (Berg-Sørensen, Anders; s. 385). Det er svært at forudsige om et ekstrinsisk styresystem opfattes som en kontrolforanstaltning eller understøttelse.

Gruppebaserede incitamenter opfattes generelt mere positivt.

Brugen af ekstrinsiske styringsmidler er ikke ledelsens eneste værktøj. Sikring af performance handler om at rekruttere de rigtige medarbejdere (386). Organisationer med stærke, samfundsorienterede missioner forventes at være bedre i stand til at rekruttere og fastholde ansatte med en høj grad af public service motivation, hvilket forventes at give de ansatte større tilknytning til organisationen og større jobtilfredshed og i næste led føre til bedre organisatoriske resultater.

De vigtigste positive PSM – deler organisationens mål og medarbejder kompetencer. Arbejdet skal være meningsfuldt. Ansatte med jobs der giver mulighed for at bidrage samfundsmæssigt har høj grad af motivation og jobtilfredshed. (s. 386). Offentlige leder skal forholde sig til de ansattes opfattelser af, hvad der er ønskværdigt. (s. 384) Udvikling kan ske ved at værdier og opfattelser udvikles blandt individer og i sociale systemer. På den måde kan medarbejdernes intrinsiske motivation højnes – blot der ikke er en alvorlig værdikonflikt. Ledelse af ansatte med høj indre motivation – kan udfordre og der skal indgås kompromis. Kompromis med kvaliteten – kan give udbrændthed, lav jobtilfredshed og stress.

Misforhold kan opstå, hvis.

1. Værdier ikke svarer til de organisatoriske værdier.
2. Extrinsiske motivationsfaktorer ikke bruges med varsomhed
3. Rekruttering af de rigtige medarbejdere fejler fra starten

4.2. Motivation – Abraham Maslows behovsteori i uddrag

Abraham Harold Maslow (1908 – 1970) var amerikansk psykolog og ophavsmand til den nok mest kendte motivationsteori – nemlig behovspyramiden.

Maslow tog afsæt fra behaviorismen og fra psykoanalysen med sin kritik og skepsis og ville skabe en ny psykologi, som han kaldte for "den tredje kraft" eller den humanistiske psykologi. (Hein, Helle; s. 72)

Maslows ærinde er på alle måder holistisk. Han vil ikke fokusere på enkeltdele af motivationen, men vil skabe et samlet billede af den menneskelige natur. Hans livsmission blev at udvikle en psykologi, hvor omdrejningspunktet skulle være at forstå de unikke mennesker - de bedste eksemplarer af menneskeracen – alt sammen med henblik på at skabe en bedre verden.

Grundtanken i Maslows behovsteori er, at den menneskelige adfærd er betinget af udækkede behov. Maslow skelner mellem 5 forskellige behov:

1. Fysiologiske behov. De fysiologiske behov er de mest dominerende af alle behov. Hvis alle ens behov er udækkede, så er de fysiologiske de stærkeste. Når de fysiologiske behov derimod er konstant tilfredsstillet, så vil de ophøre med at eksistere som aktive determinanter for adfærden. (Hein, Helle; s. 77)
2. Sikkerhedsbehov. Når de fysiologiske behov er dækket i rimelig grad, så vil et nyt behov vækkes, nemlig sikkerhedsbehovet, der handler om grundlæggende tryghed, behov for stabilitet, beskyttelse, frihed for angst og så videre. (Hein, Helle; s. 79)
3. Behov for tilhørsforhold. Når de to første behov er dækket i rimelig grad, så vil behovet for tilhørsforhold og kærlighed vokse frem – det at give og modtage affektion. (Hein, Helle; s.79)
4. Agtelsesbehov. Agtelsesbehovet er delt i 2, nemlig den indre del, der handler om selvagtelse og den ydre, der handler om agtelse fra andre mennesker, omdømme, prestige, status og så videre. (Hein, Helle; s. 80)
5. Selvaktualiseringsbehov. De fire første behov udspringer af mangeltilstande. Det gør det sidste ikke. Maslow beskriver selvaktualiseringsbehovet som det at være tro mod sin natur og gøre det, man er bedst til. Selvaktualiseringsbehovet er ikke noget, der forsvinder og holder op med at dominere organismen, når det dækkes. Tværtimod vil man have mere af det, jo mere det dækkes. (Hein, Helle; s. 81)

Maslows motivationsteori er dog langt mere end blot hans behovsteori, som ofte afbildes som pyramide, som i øvrigt ikke er valgt eller udarbejdet af Maslow.

Maslow var en intellektuel pioner og tænker. Maslow er mere abstrakt end konkret, og hans værker bærer præg af en igangværende og ikke afsluttet tankeproces. I forhold til behovenes karakteristika, har han nogen pointer. Blandt andet, at en handling som regel ikke udspringer af kun ét behov. Der kan være flere måder at dække et behov på. Når et behov er dækket, så forsvinder det ikke, men det betyder relativt mindre, fordi andre behov betyder relativt mere. Jo højere op man kommer i behovsdækning, jo mindre procentvis tilfredsstillelse af et behov kræves der. (Hein, Helle; s. 82). Hvis et behov f.eks. er dækket med 25% kan det næste behov måske komme til syne med 5% o.s.v. Behov er ofte mere ubevidste end bevidste. Der kan også være et ønske om dækning af det mest basale af 2 udækkede behov, men det er ikke sikkert, at vedkommende *handler* derefter, fordi der kan være andre årsager til adfærd end blot udækkede behov – ligesom der er forskel for behovsdækningen fra person til person. (Hein, Helle; s. 83)

Hvad er vigtigt i forhold til motivation? Helle Hein skriver, at motivation også er en social konstruktion, og at vi alle er omgivet af normer og fortællinger om, hvad der burde motivere os. Vi møder disse fortællinger i vores opdragelse, i skolen, i de sociale grupper, vi omgås. Normer indlejres i kulturen og bliver til fortællinger om opskriften på det gode liv. Og nogle gange adopterer vi disse fortællinger om opskriften på det gode liv. Og nogle gange adopterer vi også disse fortællinger i en god tro på, at det, som vi får at vide burde motivere os, også vil motivere os. (Hein, Helle; 2019; s. 238).

4.3. Generationsforståelse – Generation New Millenium.

Som relevant teori i forhold til at forstå, hvad der kendetegner den unge generation – fra årgang 2002 og frem - fra nu 19 år vil jeg gøre brug af Marianne Levinsens forskning på området. Kort resumerer hun om Generation New Millenium, at der er tale om en super digital generation, som vokser op med store krav til performance og endnu flere synlige muligheder for karriere på mange platforme i Danmark og resten af verden. (Levinsen, Marianne; 2018; s. 144). Dog er de stadig unge og børn og har brug for et voksent menneske til at guide og hjælpe dem på vej. (S.149) Den første del af årtiet var optur, men finanskrisen i 2008 ændrede tingene. Det blev til retro, genbrug, dyrkning af grønt og det store forbrug var ikke længere velset. Mobiltelefonen – med Apple på 45% i DK i 2017 gav en enhed til info, køb, spil, kommunikation, som hele tiden er med den enkelte på farten (S. 128). Det er en generation af børn, som har været præget af individuelle læreplaner med fokus på kompetencer og talenter. Der er oplevet, at man har ret til meninger, at blive inddraget, hørt og respekteret. (S. 129). Der er og kommer en generation med store ambitioner for fremtidens

”Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne”

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

uddannelse og arbejdsliv. Deres perspektiv bliver større, og der vil være forventning om mange skræddersyede veje til den rette karriere.

Undersøgelse af Børnerådet i 2018 dokumenterer, at 21% af 8. klasse elever ofte eller hele tiden føler sig pressede. Det handler om, hvordan man oplever, at man slår til i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet eller i samfundet. 61% tilkendegiver, at presset kommer fra skolen – sikkert på baggrund af læreplaner, målinger, performance. (S. 130). Måske grundet finanskrisen i 2008 ses unge, som vil yde og være dygtige til at klare sig. (s. 130).

Ledere skal nu og i fremtiden have fokus på mangfoldighed med hensyn til kultur, køn, livsfase og faggrupper. Helle Hein fremfører, at ledere skal være opmærksomme på de forskellige forventninger fra forskellige generationer med forskellige værdier og opfattelser af måden at se samfund og virksomhed på for at lykkes med motivation og med at få medarbejdere til at blomstre og arbejde sammen på tværs af generationer. Der er forventninger om, at arbejdsplads og virksomhed skal agere som livsnavigatør for den enkelte, og det fordrer, at man kender de ansattes baggrund og ønsker, for at sikre, at de trives til gavn for opgaven. (s. 146) Den enkelte medarbejder skal forstås og motivation og engagement skabes ved at have viden om de forskelle, som eksisterer mellem forskellige generationer på arbejdspladsen.

Teorierne i uddrag vil jeg bringe i spil i analyse afsnit 6 sammen med primær empiri og VIVE analysen. Det vil være den primære empiri, der har hovedvægten i opgaven sekunderet af VIVE analysen og de 3 teori uddrag ved Public-service motivation ved Berg-Sørensen, Anders, mfl. 2011, Generation New Millenium v. Marianne Lev insen og Motivations/Behovsteori v. Maslow – formidlet af Helle Hein. Følgende afsnit 5 vil fremlægge empiri fra VIVE.

5.0 Hvad siger VIVE analysen om frafald?

Publikationen fra VIVE 2021 er en videnskabeligt bearbejdet analyse. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd er en dansk analyse- og forskningsorganisation. VIVE blev oprettet under navnet Socialforskningsinstituttet i 1964 og skiftede i 2007 navn til SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. [Wikipedia](#). Analysen som blev udgivet januar 2021 er nyeste viden fra ældreområdet – set fra social- og sundhedsmedarbejdernes perspektiv. Det optimale ville være at gøre brug af en undersøgelse, der var lavet ud fra unge menneskers perspektiv – herunder frafaldne elevers perspektiv. Men dette materiale forefindes ikke. Derfor er det et godt alternativ, og samstemmende med den øvrige empiri i opgaven, som også hovedsageligt

er udarbejdet ud medarbejdernes perspektiv. Empiri fra VIVES analyse vil jeg bruge i forhold til min problemformulerings 2. underspørgsmål: Hvad ved vi på nuværende tidspunkt om årsag til frafald?

Det overordnede formål med publikationen tager blandt andet afsæt i, at social- og sundhedsfagene er et område, der kun findes begrænset viden om, og social- og sundhedsmedarbejdernes rolle og betydning fylder ikke meget i debatten om sundhedsvæsenet, hvilket måske kan undre, når man tænker på, hvad disse mere en 76.000 medarbejdere betyder for velfærdsstaten og for mange tusinder af danskeres hverdag. (Vive, 2021, s. 11) Flere af informanterne i undersøgelsen er også praktikvejledere, hvilket betyder, at de vejleder elever i praktikken. Analysen er nyeste viden på området - udarbejdet på baggrund af studie i VIVE regi og lever op til forskningskriterier; pålidelighed, troværdighed og udsagns evne (Ingemann, 2019: 89).

Da Ældreområdet er til debat i Danmark blandt andet grundet et stigende antal ældre, omfattende rekrutteringsudfordringer blandt social- og sundhedsmedarbejdere, mediesager med meget kritiske røster, blev der fra KL og FoA taget initiativ til at få udarbejdet en rapport fra området, hvor medarbejderne kom på banen, så der kunne fremkomme praksisnær viden og perspektiver fra sosu medarbejderne, som gerne skulle bidrage til at nuancere og præcisere debatten om so-su uddannelserne og opgaverne i faget. (Forord i rapporten).

Frafald af social- og sundhedselever er på hovedforløbene dobbelt så højt som på de øvrige erhvervsuddannelser. (Vive, S. 29).

De medarbejdere, der er med i VIVE analysen har i gennemsnit 20 års anciennitet og flere af medarbejderne er praktikvejledere. De oplever en lang udvikling – ikke mindst i måden faget bliver set på og italesat på – også blandt elever (VIVE, s. 117). Der gives generelt udtryk for oplevelser af anerkendelse fra borgere og pårørende, som giver udtryk for, at der modtages mere, end der kan forventes, men der er også opmærksomhed på, at medarbejderne skal undlade at tale faget ned, men klappe os selv på skuldrene. (VIVE, s. 118)

I forhold til at rekruttere nye kolleger til faget, så er det især udviklingen i rammerne på området, som gør, at medarbejderne ikke vil anbefale deres fag til andre. "Der er alt for travlt, og vi løber rundt, og vi kan næsten ikke tænke, når vi går hjem". "De gamle bliver bare svagere og svagere". "Svært at reklamere for det, fordi man selv synes, det er så smadderhårdt". "Man ødelægger sig selv ved presset".

”Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne”

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

Medarbejderne taler om tillid som værende væsentlig forudsætning for at danne relation til borgerne, hvilket kræver tålmodighed, vedholdenhed, og at man bruger sig selv i arbejdet. De taler om væsentligheden ved en koordineret holdindsats præget af kontinuitet i tilgang til borgerne. (VIVE s. 124-125)

Generelt opleves, at det er svært at ændre på fagets omdømme særligt i perioder med mange negative mediesager. Social- og sundhedsmedarbejderne bliver mødt med mange fordomme og uvidenhed om, hvad de egentlig laver, og de er samtidig bekymrede for fagets fremtid, hvis systemet er for ukritisk med, hvem der kommer ind i faget. (VIVE, s. 125-126) Det kan godt ses på kvaliteten af de kolleger, vi somme tider har, at de ikke selv har valgt uddannelsen. Uddannelsen er et resultat af fravalg og mange på andre muligheder, og det får negative konsekvenser (VIVE s. 121). Medarbejderne finder synet og fordommene både forkerte og skadelige for den fremtidige rekruttering til faget. (VIVE, s. 117). Assistent uddannelsen er tæt på at være 30 år gammel, men det er uklart hvilken profil og identitet assistenten har. Når det handler om sygeplejersker, så ved alle hvad en sygeplejerske laver. (VIVE, s. 119)

Relationerne er betydende og bærende for arbejdet som social- og sundhedsmedarbejder. Citat: ”Vi er jo faktisk lige ved at være i familie med de ældre mennesker, som vi passer. Det er tæt på. Nogle af dem kommer der ikke andre hos end os, og de ser ikke andre end os personaler”. (VIVE, s 118)

Samlet set oplever medarbejdere, at særligt hjælperuddannelsen i for høj grad bruges som og bliver et resultat af fravalg og manglen på andre muligheder, end et tilvalg af faget og det arbejde, det indebærer, og at det har negative konsekvenser for såvel faget som for ældreplejen (VIVE s. 121). De betegner hjælperfaget som lavstatus og oplever, at hjælperne selv taler sig ned, men at det er svært, særligt når der kører sager i medierne. Medarbejderne forstår godt, at pårørende og andre bliver mere mistroiske, når der ruller mediesager som ”Plejehjem bag facaden” fra år 2020, og det kan være hårdt for den enkelte, at skulle konfronteres med det billede, der tegnes af faget, når der generaliseres på hele området (VIVE, s. 120). Tilkendegivelser som ”Nå, du er røvvasker” eller ”vi skifter bleer”, ”nå, var det så hvad det kunne blive til? Studenterhuen trykker vel ikke i panden på dig?” Det er også talemåder om faget, som er kendt blandt unge mennesker og dermed elever. Der gives også udtryk for meget andet positivt, men der skal meget til at opveje nedladende retorik.

I analysen fra Vive er medarbejdernes sprog omkring deres arbejde tydeligt: De fokuserer på relationsdannelse, tillid og livskvalitet til borgerne som deres kernefaglighed. Særligt i relation til borgere, som af forskellige årsager kan være svære at hjælpe fx grundet nedsat kognitiv funktion eller psykisk sygdom. I medarbejdernes perspektiv er det deres kompetencer til at skabe en

”Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne”

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

tillidsfuld relation til borgerne, som er helt afgørende for deres mulighed for at hjælpe borgerne til – det, medarbejderne betegner som en – bedre livskvalitet, som dækker over sociale såvel som sundhedsfaglige elementer. Det er ofte forløb, der varer mange måneder eller år. (Vive, 2021, s. 129).

So-su medarbejderes kernefaglighed er kendetegnet ved følgende:

Figur 3.1 Centrale elementer i medarbejdernes forståelse af deres kernefaglighed



Figuren illustrer sammenhænge mellem de centrale begreber i medarbejdernes forståelse af deres kernefaglighed. Figuren læses bedst nedefra.

5) I medarbejdernes perspektiv er det centrale i deres borger cases at give bedre livskvalitet – i meget bred forstand. De vægter både sundheds- og socialfaglige aspekter

4) En forudsætning for at kunne det er, at medarbejderne overhovedet får lov at hjælpe borgerne, som kan være afvisende over for dem og det de kan tilbyde. Det kræver ofte at de kan finde en tilgang til borgerne, der virker, og de kan yde hjælpen på borgerens præmisser.

3) En forudsætning for at komme dertil er, at borgerne har et strækkelig tillid til medarbejderne – ofte til dem som enkelt personer og ikke blot som repræsentanter for en faggruppe eller ”kommunen”

2) Den væsentligste forudsætning for tillid er, at medarbejderne evner at danne en relation til borgerne, hvilket ofte kræver tillidskab, vedholdenhed. Og at Medarbejderne evner at bruge sig selv i arbejdet.

1) En helt grundlæggende organisatorisk forudsætning for, at alt dette kan lade sig gøre, er at der er et vist mål af kontinuitet: både i relation mellem den enkelte medarbejder og borgeren, men også i relation blandt medarbejderne, så de kan levere en koordineret holdnings og præget af kontinuitet i deres tilgang til den enkelte borger

Kilde: Det Nationale Forsknings- og analysecenter for velfærd 2021

VIVE analysen giver også udtryk for, at man ikke kan være det for borgerne, som man gerne vil være – ”Når jeg går hjem, kan jeg godt tænke på Fru Jensen. Man kunne godt tænke sig at være noget mere for nogen af dem. Det har du bare ikke tid til”: ”Man kan ikke give den omsorg man gerne vil, og informationer misser”. (VIVE, s. 104)

”Du er hele tiden på. Man kan ikke gå hen og spise mad i ro, og vi springer pauser over. Nogle dage går jeg alene med seks borgere, fordi der er sygdom, og nogen skal have 1:1 kontakt.” (VIVI, s. 104).

Rapporten fortæller om flere udfordringer med elever på uddannelserne. En stor udfordring er, at nogle elever har meget begrænset erfaring med alle former for praktiske opgaver i hjemmet. Elever ved ikke hvad en gulvspand er, eller hvad det vil sige at tørre et bord af eller bruge en toiletbørste. Der opleves generationsskel. Eleverne er meget unge – en ikke ubetydelig del – betegnes som ”curlingbørn”. ”De er meget unge og mor plejer at gøre det”. Eleverne kan opleves ubehøvlede og teenage uvidende og der bruges rigtig meget krudt på det. (s. 121). ”Blot det, at de møder op, kan være en attraktion den dag”, og hvis de husker at syge-/raskmelde sig. Forventningerne til faget fra eleven kan være meget virkelighedsfjerne og måden man skal opføre sig på i andres hjem og omgås borgerne på, samt hvad det egentlig vil sige at gå i gang med assistentuddannelsen skal justeres i en grad, der bliver belastende for personalet. Det er ikke kun hygge, der er rigtig mange opgaver og

”Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne”

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

ansvar forbundet med at være Sosu medarbejder. Der har været elever, som helst ville være foruden at røre ved et andet menneske, og eleverne har i nogle tilfælde meget virkelighedsfjerne forventninger til faget og til det arbejde, der skal udføres (VIVE, s. 122)

En kvalitativ interviewundersøgelse blandt medarbejdere med så høj anciennitet som i denne kan ikke sige noget om, hvad elever på uddannelserne generelt kan eller forventer. Men den kan vise, at de oplever en meget tydelig generationskløft mellem dem selv og en stor del af eleverne i dag. (VIVE; s. 116)

Mange af medarbejderne i undersøgelsen ville ikke anbefale faget til andre. Primær årsag er travlhed – pres på tid, og styringsmæssige rammer er stramme. Det kan der ikke reklameres for. (s. 123) Det er svage borgere, og der er alt for travlt. Derfor opleves faget fysisk krævende og mediernes omdømme trækker i den forkerte retning også. (s. 124)

Dokumentationsmæssigt oplever medarbejderne, at rigtig meget tid, går med dokumentation, og at det går fra beboerne. Men det opleves også at, med FSIII metoden er det nemmere, fordi man hurtigere kan spotte ”tilstande” og ”generelle oplysninger”. Der kan fås overblik og korrekte oplysninger om en borger. Dog opleves der stadig unødigt tunge og skriftlige arbejdsgange. (VIVE, s. 107). Det tilkendegives, at der er mange, der ikke er opdateret i systemerne, og at kolleger kan være ordblinde og derfor undlader de at dokumentere og følge op, og så falder opgaver og opfølgning tilbage på de kolleger, der dokumenterer. Social- og sundhedshjælperne er i faget primært for nærværet, relationen og ikke for de sundhedsfaglige opgaver, men der er meget indimellem. (VIVE, s. 107). I VIVE analysen fremkommer ikke direkte data vedr. eleverne og dokumentation.

Analysen fra Vive trækker mange spor og er fyldest og omfattende. Ovenstående er udpluk herfra, som taler ind i min problemformulering. Hensigten er, at den viden, jeg har fremdraget her vil kunne komplimentere og tale ind i den empiri, jeg selv får udarbejdet, og bidrage til analyse og konklusion.

5.1. Delkonklusion 1:

De mest tydelige årsager til elevers frafald i praktikken kan ifølge Vives analyse være:

”Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne”

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

Medarbejderne oplever, at eleven har manglende kompetencer og mangel på ansvarlighed i forhold til praktiske opgaver i et hjem og i forhold deres opførsel. Det er ikke småting, eleverne får på af prædikat fra ”os” herude.

Medarbejderne finder rammerne på området kritisable, i en grad der betyder, at de ikke vil anbefale deres fag til andre. Der er for stor travlhed. Omdømmet er ikke godt, særligt i perioder med mange negative mediesager. Der opleves mange fordomme og jobbet har lavstatus.

Der er bekymring for, at systemet er for ukritisk med, hvem der kommer ind i faget, og at det bliver i for høj grad et resultat af fravalg. Elever kan forekomme virkelighedsfjerne og uvidende om, hvordan man skal opføre sig i andres hjem, samt helt ude af trit med, hvad det vil sige at gå i gang med en assistentuddannelse.

Samfundet og menneskene, der ikke arbejder i faget, ved ikke hvad arbejdet består af. Man ved hvad sygeplejersker laver, men ikke hvad sosu assistenter laver.

Analysen fremhæver, hvad der kendetegner So-su medarbejdernes oplevelse af deres kernefaglighed, hvad der er det vigtigste i faget. Det er kontinuitet, relationsdannelse, tillid, borgerens præmisser og livskvalitet.

Det er som om, at der er tale om en ond spiral. Der holdes fast i værdier, som vi stræber mod at arbejde efter, og samtidig er alt for mange ting, at tage hånd om, og det er meget svært at lykkes fagligt og menneskeligt i det daglige arbejde. Det har indflydelse på, hvordan sosu medarbejderne forstår og taler om sig selv i faget. Der er en oplevelse af, at det omgivende samfund ikke ved, hvad arbejdet består af, og at der ses ned på faget. Denne nedgørelse og retorikken er en del af den interne forståelse og kultur i faget. Det forstærkes af mediesager, der sår tvivl i befolkningen, og som også får betydning for motivationen. Der bliver en oplevelse af manglende anerkendelse, underprioritering af området, og at det er synd for de ældre. Det er forhold, som har stor betydning for rekruttering, fastholdelse og elevers gennemførelse af praktikforløbene.

Denne viden fra VIVEs analyse vil blive trukket ind i kommende analysedel.

6. Analyse

Analysen vil være opdelt i 3 afsnit med enkelte underafsnit.

Afsnit1: Praktik/Læringsmiljø

”Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne”

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

underafsnit 1: Uddannelsesinstitutionen – hvordan ses der på den fra praksis?

underafsnit 2: Hvilke forforståelser er der om de unge mennesker som elever i praktikken?

Afsnit 2: Valg af social- og sundhedsuddannelse

Afsnit 3: Social- og sundhedsfaget – er det attraktivt for de unge?

Afsnittene er fremkommet i og samstemt nøje med det transskriberede interviewmateriale (bilag nr. 6). Under hvert enkelt tema er tilføjet den fremkomne data. Jeg har i høj grad anvendt de samme ord og sprogbrug, som er transskriberet fra interviewet, og som vil opleves springende for læser. Det har jeg gjort, for at beholde det autentiske i budskaberne – og dette fremstår med kursiv skrift. Der hvor jeg bruger teori og VIVEs analyse, bruger jeg ikke kursiv skrift, som tegn til, at det er samme sprog og formidling, som jeg anvender i øvrigt i opgaven.

Alle afsnit vil fremkomme med direkte og indirekte årsagsforklaringer på frafaldet af den unge elev i forbindelse med praktikforløbet. Empirien sammenholdes med empiri fra VIVE analysen og teori. Der vil komme en kort opsummering af analysen på side 45.

I forhold til egen empiri udarbejdelse fremhæver jeg, at de 4 informanter har samlet set over 85 års erfaring fra faget og ca. 30 års erfaring som praktikvejledere. Den ene af informanterne havde ca. 5 års erfaring og de andre 3 ca. 25 år hver. Det er deres ”stemmer” under fokusgruppeinterview d. 22/4-2021, der danner følgende data, i stedet for elevernes stemmer, som jeg ikke kunne fremskaffe. VIVE analysens informanter var fra 10 kommuner, men præget af erfarent personale og også personale med vejlederfunktion for elever. På den måde er informanterne i de to undersøgelser ret homogene.

Interviewet har medvirket til og bidraget rigtig godt med praktikvejledernes stemmer som kompensation for de manglende frafaldne elevers stemmer, som var 1. prioritet, men der blev fremskaffet data i forhold til at finde svar på årsager til frafald af unge sosu’er under uddannelsen. Informanterne gik i dialog med hinanden, var ærlige og dedikerede under interviewet.

Min egen empiri og VIVEs empiri er skræmmende ens, når det handler om hvordan social- og sundhedsmedarbejderne ser på deres fag. Hvorfor skriver jeg ordet skræmmende? Det vil fremgå af udtalelserne i empirien, at der er en kultur blandt so-su personale, som er tydelig på tværs af kommuner, altså ikke blot lokale fænomener, men de rækker langt ind i social- og sundhedsfaget.

Dette fører mig videre til det første tema i analysedelen:

6.1 Praktikken/Læringsmiljø – hvordan er det for den unge?

Dette afsnit fylder en stor del af analysen, da der var meget på sinde, der direkte relaterede til praktikken og vilkårene og kulturen der.

Afsnittet tager afsæt i beskrivelser af praktikken, direkte fra empiriens taletekst, som er taget ud af transskriberingen.

Eleverne snakker jo selvfølgelig om det, nå hvordan er det ude ved dig (på dit praktiksted), og hvordan er det ude ved jer. Social- og sundhedsmedarbejderne er optaget af, om det er en elev, der kan gå med plejen og gå ind i normeringen, som et væsentligt kriterie. Så på den måde føler eleverne sig heller ikke måske helt velkomne. Er der tid til dem, eller er der ikke? Det er også meget individuelt hvordan med vejledningen af eleven. Er vejlederne synlige, hvordan er arbejdsmiljøet på stedet. Har også hørt, at vejledere måske ikke er rustet nok og er til stede.

Når det bliver svært med eleven, og det tyder på, at eleven ikke kan nå målene, og det ikke går godt så går vejlederne i samråd med koordinatorene. Så bliver eleven "stoppet", fordi det er bare ikke det her, de kan.

Vejlederne oplever det problematisk, at eleverne ikke ved (kender til), hvordan man fundamentalt agerer på en arbejdsplads? Det at have et arbejde, samtidig med, at være i læringsmiljø skal eleverne finde ud af. Hvad er det egentlig for nogle forventninger der er, både fra arbejdsstedet men også fra ens kollegaer. Hvad med pauser – pausen i faget foregår, når pausen kan opstå.

Der bliver sat store krav til dem nu. Super svært for eleverne at komme ud på en voksen arbejdsplads og en voksenuddannelse og hvis man er ganske ung, og så havner man i et team hvor de er plus 40 - ikke?

Eleverne kan mangle hår på brystet, og har brug for noget erfaring, blive lidt ældre, lidt mere moden, særligt inden eleven går i gang med assistentuddannelsen.

Vejlederne oplever ikke, at eleverne tager ovenstående råd om at vente til sig. Vejlederne oplever, at det de gerne vil have eleven til at forstå, går ind af det ene øre og ud af det andet – det handler for den unge om at komme videre.....

De unge mennesker/eleverne har mange udfordringer. Vejlederne tilkendegiver, at eleverne generelt ikke er stærke psykisk - og at praktikken/uddannelsen er en stor post for dem. De unge synes, det er mange ting på en gang, man skal have styr på. I forbindelse med praktikken kan det være en udfordring, hvis de nye kolleger er "skuffede" over, at der er manglende kompetencer. Vi ser de unge mennesker blive "fejlet ud", og de tror virkelig fra starten, at det her det kan de godt,

"Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne"

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

men så begynder det lige så stille at krakelere for dem, og de får ikke fulgt op på opgaverne. De har ikke styr på det med vagtplaner og alle de ting her. Det krakelerer lige så stille. De får ikke set, at der bliver sendt mails til dem vedr. aflevering af ex. nogle refleksionsøvelser. De får ikke fulgt op på ting f.eks. i e-boks. Så alt det skal de også nå at lære, og så skal de også til at arbejde med uddannelsesmålene.

VIVE analysen fremdrager også, at medarbejderne oplever, at eleven har manglende kompetencer og mangel på ansvarlighed i forhold til praktiske opgaver i et hjem og i forhold til deres opførsel.

En informant siger, at nogle bliver noget overrasket over, hvor dårlige og hvor svækkede de ældre er. Og så er der kommunikationen med de ældre. Der kan godt opleves sprogbarriere. Andre informanter tilkendegiver, at vores unge elever herude, det klarer de faktisk meget fint. De skal sådan lige finde ud af det. De kan godt være lidt generte i starten, men så er det ligesom, at de synes, det er hyggeligt at skal sidde og snakke med de gamle, og de gamle synes også, det er hyggeligt, at få det der unge pust ind. "Det synes jeg faktisk, de klarer super". Mange af dem kommer med et godt omsorgs-gen. De opleves faktisk glade for beboerne og de er gode til det - også det med at have hjertet med. Denne anerkendelse og dette syn på eleverne taler ind i VIVES fremlæggelse af de værdier, som informanterne tillægger størst betydning i faget – med ansvar for svage og svækkede mennesker. Det er klart en fordel, for de unge mennesker, når hjertet er med. VIVE analysen beskriver, at med det er lidt mere udfordrende med relationsdannelse, når det handler om demente mennesker, og der hvor der er kognitive udfordringer, der vil det tage længere tid - og den tid har elever jo ikke i praktikken, ligesom der også følger behov for flere kompetencer med - blandt andet erfaring og faglighed.

Der er opmærksomhed på, hvorvidt eleven kan præstere i forhold til at udføre arbejde, så det er mindre tungt for kollegerne. "Er der plads til fordybelse", spørger eleverne, når de er i praktikken. Der gives udtryk både fra egen primær empiri og VIVE analysen, at det tempo det uddannede personale oplever at skulle arbejde i, er et minus for at have tilstrækkelig tålmodighed til den unge i forhold til manglende praktiske skills.

Primær empiriudarbejdelse fremviser, at kravene er væsentligt højere end eleverne havde forventet. Vejlederne spørger hinanden om, hvorvidt uddannelsen kun appellerer til unge, der har nogle udfordringer? Der er elever med diagnoser, som dertil skal læres op i almindelige daglige husholdningsgøremål, som praktikstedet ser som en selvfølgelighed, at eleven kan. Praktikstedet stilles i en mor rolle i stedet for at stille dem i en faglig rolle, hvor det handler om social- og sundhedsarbejdet - retningen mod opfyldelse af mål - hvorunder praktiske opgaver vedr.

husholdning og elektroniske systemer som hjælpe- og info systemer vedr. uddannelse, arbejdstider etc. ikke hører under. Dette harmonerer ret godt med den oplevelse den 18-årige informant, som var blevet tilrådet at hoppe på uddannelsen efter grundforløbet, i det mislykkede interview tilkendegav. Hun blev ked af det og følte sig rettet og skældt ud. Kunne ikke længere holde det ud, og der blev sat ind med psykologbistand.

Det kan på den baggrund være en udfordring ifølge Maslows behovsteori, hvordan der kan opstå gensidig affektion jf. behov nr. 3 - tilhørsforhold, hvis ikke der ret hurtigt kommer styr på de praktiske "skills", så det ikke bliver ved med at være faktorer, som kan bekræfte, at der er for meget, der ikke fungerer, og som derved hindrer eller sinker udvikling.

VIVEs analyse beskrev også, at der var bekymring for fagets fremtid, hvis man er for ukritisk med, hvem der kommer ind i det. Det taler ind i, hvor vigtigt det er at få rekrutteret de rigtige medarbejdere fra starten, hvilket også tilkendegives i Public service Motivation – det skal være de rigtige. Det er blot en ond cirkel, hvis faget ikke er attraktivt, og de rette mennesker ikke søger jobs'ene og uddannelsen. I Public service motivation begrebet er indbegrebet: "An individuals's orientation to delivering service to people with the purpose of doing good for others and society". Denne orientering er dog betinget af overensstemmelse mellem de fagprofessionelles værdier og opfattelser og ledelsens/politikeres beslutninger. Er der ikke samstemmighed i værdier og krav til kvalitet, og hvis fagpersonalet får for vanskeligt ved at gå på kompromis, så vil der være konflikt, som betyder, at fagpersonalet ofrer sig (sætter deres egen faglige standard), og at arbejdet derfor ikke opleves meningsfuldt, og det går udover jobtilfredsheden. Det betyder, at motivationen daler, fordi effekten i forhold til det samfundsmæssige bidrag daler.

Informanterne tilkendegav, at i forhold til elevers praktikforløb, kan det godt gå godt alligevel på trods af vanskeligheder, og at det skete ofte – hvis eleverne bliver fulgt og vejledt. Så her var en dobbelthed, som er interessant. Der skal tages hånd om de unge elever – ikke gås på kompromis med tiden og tilkendegivelsen af, at de unge skal støttes, falder godt i tråd med Maslows behov for sikkerhed og tilhørsforhold. Disse skal være dækket for, at eleven kan udvikle sig videre, ligesom Marianne Levinsen beskriver, at det er unge, der har brug for et voksent menneske til at guide og hjælpe på vej.

I forhold til Maslows 4 behov - Agtelse, så taler beskrivelsen af ledelsesopgaven i forhold til Generation New Millenium godt ind i behov 4. Ledere skal have fokus på de forskellige forventninger og de forskellige værdier og opfattelser af samfund og virksomhed for at lykkes med motivation og for at få medarbejdere til at blomstre og arbejde sammen på tværs af generationer. Der vil helt klart være store udfordringer i at finde kraften - den ledelsesmæssige kraft - til som

"Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne"

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

leder(e) af 115 personaler, der arbejder under service- og sundhedslov i en døgndækkende virksomhed præget af regler, retningslinjer og procedurer, at honorere det enkelte individs værdier og opfattelser. Blot det, at man ikke må bære sin mobiltelefon under arbejdet, som ifølge Marianne Levinsen er et redskab, som er med den unge på farten hele tiden, og at man bærer uniform af hensyn til hygiejne, at man indgår i faste vagtrul med faste mødetider og weekendarbejde, vil kalde på nye måder at tænke på, når/hvis man skal imødekomme generationens værdier - og det vil betyde en kultur-/tankeændring og regelændring af store dimensioner. Men ældreområdet mangler hænder og den demografiske udfordring med ældreboom er et faktum. Sundheds- og plejeudgifterne er under hårdt pres, ligesom rekrutteringen til ældreområdet er.

VIVE analysen giver også udtryk for, at social- og sundhedsmedarbejderne tilkendegiver, at man ikke kan være det for borgerne, som man gerne vil være – "Når jeg går hjem, kan jeg godt tænke på Fru Jensen". "Man kunne godt tænke sig at være noget mere for nogen af dem". "Det har du bare ikke tid til": "Man kan ikke give den omsorg man gerne vil". "Informationer misser omkring borgerne på grund af travlhed". Kerneværdierne for social- og sundhedspersonalet, som fremgår af VIVE analysen taler ind i Public service motivation – commitment to the public interest, og der er et tydeligt misforhold, når ordet travlhed og det "ikke at slå til" er oplevelsen i stedet for følelsen af at betyde noget og gøre en forskel.

"Du er hele tiden på". "Man kan ikke gå hen og spise mad i ro, og vi springer pauser over". "Nogle dage går jeg alene med seks borgere, fordi der er sygdom, og nogen skal have 1:1 kontakt." (1:1 kontakt betyder, at 1 fagperson tager hånd om 1 borger – implicit at var de 2 til 8 beboere, så er der 7 beboere tilbage til den anden kollega).

Faget byder til tider på lidt uhyggelige ting. Og lige pludselig så er det den unge, der står med ansvaret. Og der bliver vi som vejledere sat på arbejde. Det er både indlæring og læringsstil, men også meget sådan for, hvordan man kan lære dem bedst. Er man som vejleder for hård eller ikke for hård eller er man for krævende eller ikke for krævende, eller hvordan lige, fordi man rammer nogle ømme punkter ved eleverne. Det er jo ikke det, man ønsker, men der er jo også nogle mål, man/elev/praktiksted skal nå. Er der indlæringsvanskeligheder for eksempel sådan at ting skal vises i stedet for med ord, så skal eleven bruge mere tid på skolen, og så går tiden fra praktikken.

I primær empiri var det praktikvejlederne, som var fuld tids vejledere, der tilkendegav, at de unge godt kan lykkes med deres praktik, hvis de bliver fulgt tæt af vejleder. I primær empiri fremgik det også, at eleverne drøftede forskellighederne på praktikstederne. Dette harmonerer igen også godt med Marianne Levinsens beskrivelse af Generation New Millenium, som beskriver, at der er stadig brug for en voksen omkring den unge.

"Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne"

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

Det er lidt forskelligt, hvordan frafaldet opleves. Et sted opleves ikke det store frafald. Et andet sted opleves en del på det sidste. Det har der været drøftet på praktikstedet, og man er nået frem til, at det kan skyldes corona. Det skal forstås således, at eleverne er ansat via deres skriftlige ansøgninger, og vi plejer at have face-to-face samtaler.

En af mine antagelser var, at de unge oplevede krav til dokumentation som en negativ parameter og en hæmsko. I egen empiriudarbejdelse kom det til udtryk, at det ikke var det store problem. Det tilkendegives tydeligt i interviewet, at eleverne er skarpe til at forstå og bruge dokumentationssystemet. *De fanger hurtigt fidusen, da de er opvokset med en I pad i hånden, så de er hurtige til at fange de ting der øhhh - mange af os, der har været inde i faget i mange år synes nok... eller vi synes, vi bruger alt for meget tid på dokumentation. Men vi ved også, hvor vigtigt det er så... Det gør vi. Men vi bruger også rigtig meget tid på det.*

Her er ikke samstemmighed med analysen fra VIVE. Dokumentationsmæssigt oplever medarbejderne, at rigtig meget af vores tid går med dokumentation, og at det går fra beboerne. Men det opleves også, at med FSIII metoden er det nemmere, fordi man hurtigere kan spotte data på borgeren i dokumentationsprogrammet. Der kan fås overblik og korrekte oplysninger om en borger. Dog opleves der stadig unødigt tunge og skriftlige arbejdsgange. Det tilkendegives i VIVE rapporten, at der er mange, der ikke er opdateret i systemerne, og at kolleger kan være ordlinde og derfor undlader de at dokumentere og følge op, og så falder opgaver og opfølgning tilbage på dem, der dokumenterer. Det skal siges at VIVE analyse ikke siger noget om elevernes evne til dokumentation.

Her vil jeg tilføje, at dokumentation er ikke bare at have styr på en I pad og det tekniske. Dokumentation handler om faglighed og om at kende til FSIII - Fælles sprog III - som er den ramme/det sprog med 12 sundhedsfaglige problemområder, som ældreområdet i hele landet har til fælles - derved FSIII. For at kunne dokumentere skal der være et vist niveau af faglighed på plads, og det er der tydeligvis ikke i forhold til eleverne, når jeg kigger på den øvrige empiri. Når der er en oplevelse af, at nye dokumentations programmer og systemer er vanskelige for det uddannede personale, så hænger det naturligvis sammen med det tekniske, men det hænger også sammen med forståelsen af FSIII - de krav der er til dokumentation på pleje- og omsorgsområdet for den uddannede medarbejder, der skal leve op til disse.

Dokumentationsdelen - harmonerer ret godt med Marianne Levinsens fremstilling af Generation New Millenium årgang 2000 og frem. Her er ingen tvivl om, at eleverne står sig teknisk godt og på den måde har fordele i social- og sundheds faget.

6.1.1 Uddannelsesinstitutionen – hvordan ses der på den fra praksis:

Skolen er ustruktureret - og kommer til at stille for store krav til eleven - også mens eleven er under praktikforløb. Der er frygtelig mange papirer knyttet op på krav etc.

Skolen opmuntrer indimellem elever til at gå op i uddannelsesniveau fra ssh/hjælper til ssa/assistent. Det opleves uhensigtsmæssigt fra praksisperspektiv. Opgaverne i praktikken er for krævende.

Faktisk ved de unge ikke helt, hvad det er de springer ud i, når de springer ud i en assistentuddannelse. Det er jo et nederlag igen (siges x flere i interviewet). De kan have lidt indlæringsvanskeligheder. Af og til opleves, at en social- og sundhedshjælper hopper op på højere niveau - på en assistentuddannelse efter et godt grundforløb, og så bliver eleven jo, uha det er egentlig dejligt og hold da op, er jeg så god? "Fedt". "Så hopper man" på en assistentuddannelse og så viser det sig jo så, at det er jo ikke det, eleven kan eller har lyst til.

Empiriudarbejdelsen med den unge sårbare elev Stine, der var faldet fra assistentuddannelsen underbygger, at nogen elever påbegynder assistentuddannelsen, fordi de gør det godt i grundforløbet, men det blev svært for hende - der var mange ting og mange krav - og hun oplevede, at det blev så svært - at hun til sidst ikke kunne mere.

I første omgang - i den situation - møder eleven agtelse jf. behov nr. 4 - der er nogen, der tror på eleven, og som vil noget mere for eleven. Hvis eleven starter på for højt niveau med manglende erfaring og fortsat personlige udfordringer, så er risikoen for, at eleven igen bliver skuffet, og er tilbage ved behov nr. 2 for sikkerhed for at opnå tryghed, stabilitet og frihed for angst, og skal starte forfra igen.

Der er kraftig tilkendegivelse fra særligt 1 vejleder af, at der fra skolen ikke er styr på det, og at opgaver fremkommer ustrukturerede. Det med opgaver fra skolen er krævende for den unge, og der er mange ting, de skal lære. Det bliver for svært med alle tingene i praktikken. Det er ikke godt nok fra skolens side, når eleverne får opgaver, og det så er på en gang.

Elevernes valg har afsæt i jobcenter og socialrådgiver, der vejleder hen mod uddannelsen: "Du skal da arbejde med mennesker, skal du ikke?" "Jo, det lyder da spændende - ikke? Informanterne tænker, at det handler om "kasser"/økonomi.

Kravene er væsentligt højere under uddannelsen - både teoretisk og i praktikken end eleverne havde forventet.

"Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne"

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

Der appelleres fra informanterne til at være lidt tro mod, hvad det egentlig var eleven søgte ind til. Informanterne/vejlederne giver udtryk for - i forhold til hvordan der kan tænkes og gøres noget anderledes, at "jeg har brugt hjernen mange gange på hvordan og hvorledes, man kan gøre det - og tanken om at have mere samarbejde med skolen er her".

Desuden opleves uhensigtsmæssig tavshedspligt omkring eleven i de forskellige overgange mellem praktik/skole/praktik. Det betyder, at hvis vi får en elev, der er i gang med praktikforløb for 2. gang - d.v.s. ny chance, så ved vi det ikke, og vi varsles ikke om, at der har været problemer tidligere. Det er først nu, når det begynder at gå galt, at det kommer frem, at der var også problemer i første praktik, der har også været nogle problemer i tidligere praktik og sådan noget. Jamen, havde vi nu vidst det fra starten af, så kunne vi måske have sat anderledes ind. Men der er tavshedspligt, men vi kunne have været behjælpelige og på forkant sammen med eleven, hvis vi havde vidst det.

Informant tilkendegav: Men jeg synes ikke, at det er alle steder, de har lige mange ressourcer og vejledere. Der er i kølvandet på praktikforløb bunker af papir. Så er der nogle kompetencekort og vejledere og elev skal også lige forholde sig til praktikforløbet og lige pludselig rigtig meget materiale, de også skal forholde sig til, afkrydsningsskemaer og der skal laves evalueringer og det bliver mere og mere.

Det tyder på, at den rette opbygning af elevforløb og vejledningen kan medvirke til bedre sikring af den håndholdte indsats i forhold til eleven.

6.1.2 Hvilke forforståelser er der om de unge mennesker som elever i praksis?

De unge mennesker/eleverne har mange udfordringer. Vejlederne tilkendegiver, at eleverne generelt ikke er stærke psykisk. Praktikken/uddannelsen er en stor post for dem. De unge synes, der er mange ting på en gang, man skal have styr på. Og så bliver det for meget for dem. Det er for stor en mundfuld for nogle. De kan ikke tage vare på sig selv, og så kan de altså heller ikke tage vare på andre og der sker bare et knæk i de unge mennesker.

Og så har de en måske en masse diagnoser også oveni. Rigtig, rigtig mange diagnoser og komme med nogle ting i rygsækken, som de skal kæmpe med, samtidig med at de skal drage omsorg for andre mennesker. De unge mennesker har ikke været vant til, at der sættes så store krav til dem. Det bliver de lidt udfordret i og bliver forskrækket over, at der faktisk sættes rigtig store krav til dem. De har været vant til at blive løftet igennem rigtig mange ting.

"Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne"

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

VIVE analysen taler ind i disse tilkendegivelser og mulige forforståelser, med beskrivelser som "curlingbørn" og "De er meget unge og mor plejer at gøre det", og med hensyn til hvordan eleverne kan virke, så er der udtalelser i analysen om, at det er svært at have tålmodighed, og at eleverne kan opleves som ubehøvlede og uvidende teenager.

Interviewet med den unge frafaldne elev "Stine" underbygger ovenstående vedr. det at have vanskeligheder ved indlæring, at skulle tages ved hånden og vises ting samt behandles med en særlig varsomhed.

Der var forskel i min egen empiri og i VIVEs i forhold til, hvordan de unge elever interagerer med de ældre. I opgavens udarbejdede empiri var det opfattelsen, at de unge var gode med de ældre og at de ældre så det som noget godt. Jeg tænker, at det harmonerer godt med kerneværdierne i VIVE analysen, at eleverne i min egen empiri kan gå ind i relationerne, opbygge tillid – det er et rigtig godt udgangspunkt for det videre social- og sundhedsarbejde omkring borger.

Vejlederne spørger hinanden om uddannelsen kun appellerer til unge, der har nogle udfordringer. Det får mig til at kigge ind på Marianne Levinsens beskrivelse af Generation New Millenium, hvor det beskrives, at de er stadig unge og børn og har brug for et voksent menneske til at guide og hjælpe dem på vej. Samtidig med er de vokset op med store krav til performance og synlige muligheder for karriere på mange platforme i Danmark og resten af verden. Der er store ambitioner for fremtidens uddannelse og arbejdsliv, og samtidig med det, er 21% af 8. klasse elever pressede i forhold til, hvordan de slår til i uddannelsessystemet op på arbejdsmarkedet. Der er overvægt af elever, der tilkendegiver, at presset kommer fra skolen (her folkeskolen) - sikkert på baggrund af læreplaner, målinger og performance.

6.2 De unge menneskers valg af social- og sundhedsuddannelse - er valget et, den unge træffer, og er det en drøm, en vision, en plan for livet?

Både min egen empiriudarbejdelse og VIVE analysen fortæller, at det er vejledernes indtryk, at det jobcenter og socialrådgiver, der efter andet/andre fejlslagne forsøg på uddannelse anbefaler faget – se eksemplet tidligere: *Elevernes valg har afsæt i jobcenter og socialrådgiver, der vejleder hen mod uddannelsen: "Du skal da arbejde med mennesker, skal du ikke?"*. Familie og venner støttede "Stine" i et nyt valg – i et håb om en fremtid, da valgene og mulighederne indsnævredes.

Maslows teori fremviser, at en handling ikke udspringer af kun ét behov. Når 1 behov er dækket, så forsvinder det ikke, men det betyder relativt mindre, og behov er ofte mere ubevidste end bevidste.

"Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne"

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

Det er ikke sikkert, at en person handler efter hvilket behov, der skal dækkes, fordi der kan være andre årsager til adfærd end blot udækkede behov, ligesom der er forskel på behovsdækningen fra person til person.

Med det som Marianne Levinsen beskriver vedr. Generation New Millenium, så ligger det i tiden, at der muligheder for karriere, og der er store ambitioner for fremtidens uddannelse og arbejdsliv, ligesom information i primær empiri beskrev, at eleven bliver rost og tænker derved - "er jeg så god" - "så må jeg videre - hurtigt", for det handler om at komme videre for den unge, som informanterne beskrev det. Maslow beskriver, at en person ikke altid er bevidst om, hvorfor der handles, som man gør, men det at der er forventninger, og nogen tror på dig, bliver afgørende for de valg, man træffer.

Vejlederne oplever, at frafaldet på assistentuddannelsen er blevet større, efter at man kan tage en assistentuddannelse uden at have en hjælper uddannelse i forvejen. Det her med, at du pludselig som 16-18 årig bliver sat i udsigt, at nu skal du være assistent lige om et øjeblik, og man får ikke det der "hår på brystet". Men det er tiltrækkende i forhold til det at kunne komme igang – og få indfriet sine ambitioner og gribe muligheder via en adgang og en synlig vej – jvf. Marianne Levinsen.

Oplevelsen fra praksis er, at de unge får et chok. Kravene er væsentligt højere end eleverne havde forventet. Vejlederne spørger hinanden om hvorvidt uddannelsen kun appellerer til unge, der har nogle udfordringer.

I egen empiriudarbejdelse med eleven "Stine". Hun ville hellere være lærer, men havde nogen udfordringer med ord, og derfor blev det social- og sundhedsuddannelsen – godt støttet af venner og familie, hvilket betød meget for hende. Dog med det sigte at skulle bruge det til noget andet – efterfølgende idrætshøjskole og måske personlig hjælper. Men midt i det her, går det hele i stå, og eleven falder fra – får et nederlag og sadler om til elevniveauet under igen. Hun kom ikke motiveret med ønsket om at gøre en forskel for samfundet, en tjeneste for samfundet, måske mere på grund af tidligere nødvendige fravalg.

6.3 Social- og sundhedsfaget – er det attraktivt for de unge mennesker?

Travlheden som tilkendegives i forhold til faget er en barriere i forhold til at anbefale faget til andre.

Det at flere elever kommer som 2.-3. uddannelsesforsøg kan hænge sammen med oplevelsen af, at

"Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne"

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

status på ældreområdet på social- og sundhedsområdet ligger lavere jf. udtalelser i primær empiri om hvad social- og sundhedspersonale laver "tørre røv og drikke kaffe". Det er ord, som jeg ikke selv vil kunne få ud af min mund, da det langt højere handler om etik og værdighed, for den som ikke kan selv. De samme termer tilkendes i VIVES analyse, sammen med en oplevelse af, at faget er fysisk krævende, (og at mediernes omdømme trækker i den forkerte retning). VIVE rapporten beskriver, og egen empiri tilkendegiver også, at personalet selv taler deres eget fag ned. Det trækker samlet set public service motivation ned, og det hæmmer motivationen med disse tilkendegivelser og opfattelser, som har deres helt eget liv og som tydeligvis gennemsyrrer kulturen. Faget opleves ikke som det unge menneskes 1. valg.

Kan du ikke få andet kan du altid få arbejde indenfor sosu faget er en kendt holdning/tale.

Praktikvejlederne tilkendegiver, at en social- og sundheds uddannelse er ikke noget man får, det er noget, man tager. Det samme tilkendegives i VIVES analyse. Bliver faget attraktivt, når det er væsentlig, at de unge læres almindelige husholdningsgøremål forinden praktik, og de lærer at være koblet fra det digitale liv - deres mobiltelefon - i arbejdstiden. Det er tydeligt, at faguddannede er ramt på følelsen af, at uddannelsen er en som eleverne får anbefalet af jobcenter, socialrådgiver og andre, når mulighederne er blevet færre eller udtømt. Det er vigtigt for de uddannede medarbejdere, at uddannelsen er en, som eleven selv vælger, søger og ønsker sig. Men hvordan skal det kunne være det, når man ser følgende tilkendegivelser:

Ved spørgsmål om hvorvidt faget vil blive anbefalet af vejlederne til deres børn er de prompte svar "nej" og latter.

Samtidig med slår de over i – ved at interviewer spørger, om de er stolte af deres arbejde – at i bund og grund, så elsker man jo sit arbejde, fordi ellers så kan man jo ikke være her. Man går på arbejde fordi man har lyst til det, og man har lyst til at give omsorg og være der for de ældre. Ellers så bliver det en lang dag. Men der er også stille under interviewet i denne del, der tænkes.....

Der gives udtryk for, at det er jo heller ikke så meget det, selve arbejdet. Det er jo mere det med omgivelserne omkring os, det er jo arbejdsmiljøet... ja, vi er ikke nok på arbejde, vi har ikke nok hænder. Det er jo ikke ligesom det var førhen, hvor man kunne tillade sig at tage på café med alle ens borgere, eller hvad sulan vi nu fandt på. Det er der jo ikke mere, vi er jo skåret ind til benet. Så det er da sådan nogle ting, der er frustrerende for alle os, der har oplevet nogle andre tider på et tidspunkt.

Hvad tror vi, at det omgivende samfund egentlig ved om arbejdet som assistent?

Med latter tilkendegives, at "Vi drikker kaffe". Der er nogen, der direkte siger, at "jamen du vasker jo bare røv."

"Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne"

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

Selvom arbejdet er så meget andet, så er det det, vi bliver målt på, og det omdømme vi har.

En informant tilkendegiver, at pandemien kan være afsæt for en positiv retning i forhold til at samfundet får et andet syn på faget. Måske fjerner vi os fra det med kun at drikke kaffe og sidde og nusse og sådan noget med de ældre. Det vil jeg håbe lidt på.

Mediesager er naturligvis heller ikke godt for faget, der udstilles, at faget ikke bliver udført ordentligt.

Ved spørgsmål om, hvorvidt vejlederne oplever stolthed over det der udføres svares flere gange Mmh.

En af vejlederne tilkendegiver, at man jo får en fantastisk god uddannelse og meget bred uddannelse, som betyder, at man får muligheder for at træffe andre valg.

Faget tales ikke nok op, og det er svært, når vi siger, at vi render stærkt ikke også, og der er ikke tid til det der var engang.

Analysen fra VIVE januar 2021 når på samme måde frem til, at det især er udviklingen i rammerne på området, der gør, at medarbejderne ikke vil anbefale deres fag til andre. Public service motivation svækkes, og det hænger sammen med, at vores behov for affektion, også får vanskelige vilkår i forhold til at give en tro på, at vi lykkes i vores arbejdsliv.

Ved spørgsmål om hvorvidt vejlederne vil anbefale det til egne børn er svaret "Nej" – med ord som, at det skulle være som springbræt hvis det var, fordi man får jo en masse med alligevel i rygsækken. Dog mener 1 informant – den yngste med kortest anciennitet, at faget snakkes op, fordi arbejdsfeltet er spændende, vi får stillet flere og flere krav til os, det betyder også vores kompetencer bliver udvidet og vi får lov til mere. Det kan ses som positivt, men også som en negativ ting faktisk på grund af omfang og det nødvendige tempo. Jeg ser her en åbning hen mod noget andet, men også en kobling tilbage til det kendte - kulturen, og de vilkår der opleves i dagligdagen.

Omdømme og fordomme fylder for den menige social- og sundhedsmedarbejder: *Ellers så handler det om at forsvare sit fag. En informant orker ikke længere det, der kan opleves som andre folks krydsforhør og alle folks meninger: "Ej, det er bare så ringe, du skulle se, hvor min bedste hun bor, og de tager ikke engang de visne blomster ud". Informanten er kommet dertil, at hun ikke orker at sidde og forsvare det, og informanten fortæller ikke om sit arbejde, hvis der ikke spørges direkte. Der opleves fordomme og kommentarer og det er et fag, alle har en mening om.*

Andre informanter går gerne i dialog om det for at fortælle, hvad det egentlig drejer sig om.

VIVE analysen komplimenterer også klart opgavens udarbejdede empiri vedr. oplevelsen af anerkendelse for fagligheden og det arbejde, der udføres. Medarbejderne oplever opfattelser som "nå, du er røvvasker". Vi er nederst i hierarkiet og alle folk tørrer fødderne af på os". Informanterne finder synet og fordommene både forkerte og skadelige for den fremtidige rekruttering til faget, men der sættes ord på det internt, og det bliver til "sandheder".

Der tilkendegives i øvrigt, at det er vigtigt at se, at der er forskel på social- og sundhedsmedarbejderne. Er du SSH, eller er du SSA – og hvad forskellen er uklart. Assistenterne oplever særligt i VIVE analysen, at de stadig "kæmper" med at få en tydelig faglig identitet. Så udover, at vi motiveres af at gøre en forskel for andre mennesker – med kerneværdierne i orden, så kæmper faget med at opnå en tydelig faglig identitet – rettet ind mod både SSA og SSH identiteten.

6.4 Kort opsummering af analysedelen:

De 3 analyserede temaafsnit:

1. Praktikken/Læringsmiljø hvordan er det?
2. Social- og sundhedsfaget – er det attraktivt for de unge mennesker?
3. De unge menneskers valg af social- og sundhedsuddannelse - er valget et den unge træffer, og er det en drøm, en vision, en plan for livet?

leder mig frem til følgende opsummering af mulige årsager til frafald i praktikforløb under uddannelse til Social- og sundhedsmedarbejder kan være, at:

1.

Den unge opleves at være umoden i forhold til at tage ansvar for det, som er helt almindelige kundskaber, når det gælder praktiske daglige gøremål i et hjem, og det at have styr på egen uddannelse og vilkår. Det kan betyde, at eleverne ikke får planlagt og taget hånd om de krav, som de selv skal kunne tage ansvar for, og der kommer til at opstå korrektioner og løftede pegefingre fra fagpersonalet. Dernæst er der forventninger fra praksis om, at eleven tager sin tørn i plejen, og der er forskel fra det ene praktiksted til det andet. Det tyder på manglende forventningsafstemninger i elevarbejdet, og kan påvirke elevens trivsel negativt, og dermed være årsag til frafald.

2.

Der er helt klare tilkendegivelser af, at eleverne er udfordrede med forskellige diagnoser og personlige problematikker, og antagelserne kan betyde, at de igen lider et nederlag, hvis de går i gang med en uddannelse, som de ikke kan lykkes med. Det er opfattelsen, at der er tidligere valg, der har slået fejl, og sosu faget er nu blevet et fag, de ikke selv vælger, men et fag, som socialrådgiver, familie eller jobcenter anbefaler dem. Det er ikke det ideelle afsæt, og kan føre til frafald.

3.

”Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne”

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

Skolen og praktiksted mangler at samarbejde – både omkring hvilke elever, der skal optages på uddannelsen, målene og hastigheden hvormed målene skal opnås. Uddannelsen er vanskeligere og mere kompleks end eleverne er informeret om. De bliver overraskede.

Det opleves også, at der følger mange opgaver med til vejleder fra skolen, som kan være ”tunge”, hvis praktikvejlederopgaven ikke er prioriteret f.eks. ved, at der er en fuld tids praktikvejleder på stedet. Eleven bliver måske fanget i interorganisatoriske mangler i forhold til elev samarbejdet.

4.

De medarbejdere der er i faget nu, anbefaler ikke faget til andre, da de i nogen grad finder, at det ikke er muligt at yde den pleje og omsorg, som borgerne har brug for. Der opleves tidspres. Derfor er det også enslydende, at man oplever sig set ned på som fagperson, og at retorikken herom også i egne rækker er negativ.

Egen empiri og VIVES analyse vidner også om en gennemsyret kultur på tværs af kommuner, som kan fastholde holdninger, som ikke er befordrende for at fremvise det attraktive i faget - for unge mennesker.

Dertil er omverdenens syn på fagets opgaver og mediernes fokus med til at trække faget ned, så det ikke er attraktivt for unge mennesker.

Alle nævnte faktorer, kan direkte eller indirekte medvirke til frafald for den unge so-su elev under uddannelsen. Denne opsummering fører mig videre til følgende samlede afsluttende konklusion på opgavens problemformulering.

7. Konklusion

Årsagerne til frafaldet for de unge sosu’er i praktikken har jeg undersøgt, bearbejdet og fremskaffet viden om i opgaven her, og på den baggrund kan jeg konkludere følgende på opgavens problemformulering:

Hvorfor taber unge sosu elever interessen i praktikken og falder fra uddannelsen?

Der er stor tvivl om, hvem der vælger uddannelsen for eleven. Er det forældre, skole, jobcenter, socialrådgiver. Det fremgår, at der er tvivl om, hvorvidt det unge menneske er vejledt korrekt, og

”Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne”

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

om hvorvidt det unge menneske har kompetencerne til at fuldføre uddannelsen – særligt, hvis det er social- og sundhedsassistent uddannelsen, der er valgt.

Det kan derfor tyde på, at skolen og praktiksted mangler at samarbejde – både omkring hvilke elever, der skal optages på uddannelsen, og hastigheden hvormed uddannelsesmålene skal opnås. Jeg konkluderer, at der er manglende forventningsafstemning mellem de instanser, der optager elever til uddannelsen, skoleforløbet og virkeligheden på praktikstedet. Hvis vi retter op på dette, så vil vi kunne mindske frafaldet, og vi vil kunne bryste os af, at vi kan tage hånd om de unge.

På den korte bane, er der ikke nok viden om, hvordan de unge motiveres og mødes af praktikstedet i social- og sundhedsfagets verden. På forhånd er der mange skuffelser og forbehold i forhold til, hvad man tror, det unge menneske kommer med og har med sig i bagagen, og hvad det unge menneske psykisk kan honorere. Det er forbehold og antagelser, som der ikke lægges skjul på. Hvem af os ønsker sit unge menneske mødt med at skulle modbevise antagelser fra skuffede og udfordrede fagpersonaler?

Social- og sundhedsmedarbejderne har dårlig samvittighed overfor borgerne og oplever, at de har travlt, at de ikke når arbejdet, at det er utilfredsstillende/umotiverende i forhold til at tro på fremtiden og anbefale faget til andre. Dertil er omverdenens/samfundets viden/syn på fagets opgaver fraværende eller nedværdigende.

Kendskab til den forskel der er på SSA arbejdet og SSH arbejdet er mangelfuldt. Fagidentitet mangler. SSA er autoriseret personale, men opgaverne er uklare, og der mangler måske kategorisering og titrering af de mange opgaverne, som kan løses på nye/andre måder.

Mediernes fokus på faget trækker omdømmet og faget ned, så det ikke er attraktivt – det vigtige og gode stykke arbejde der gøres, skal forsvares.

Generelt i interviewet er det vanskeligt at få øje på en stolthed over sit fag, og det er svært at se, at det tales op, og at der er optimisme. Jeg ser, at informanterne er homogene i VIVES analyse og egen empiri, og jeg bliver rigtig interesseret i at høre andre stemmer – de yngre social- og sundheds assistenter/hjælpere og elevernes stemmer.

Jeg konkluderer også, at vi på ældreområdet er nødt til at arbejde med en drøftelse af opgaverne omkring vores borgere. De forskellige kundskaber, som er nødvendige i faget bør have deres helt egen tydelige agenda. Det er vigtigt, at vi får kategoriseret opgaverne på ældreområdet, og får dem belyst, berammet og klassificeret. Det skal vi for medarbejdernes egen skyld, for samfundets skyld, så vi viser, at vi har styr på, hvad der skal løses, og hvordan vi løser dem med de rigtige menneske

”hænder” og til den rigtige pris. Opfattelsen og vægtningen af disse opgaver skal frem i lyset, så vi kan arbejde med at få en fagidentitet til gavn for de mennesker og vores samfund, der samlet set har behovet for, at opgaverne løses. Der er tale om opgaver, som medarbejdere bør være stolte af at udføre – på det rette kompetenceniveau, så vi kan friholde de nødvendige kompetencer til eksempelvis dokumentation. Den stolthed taler ind i kerneværdierne, som de fremgår af VIVE analysen, og de taler ind i det behov der er for, at vi kan graduere opgaver og ansvar i højere grad end nu – på ældreområdet. Dette har betydning for rekruttering og for elevers frafald i praktikperioden.

Afslutningsvist er opgaven vedr. rekrutteringsudfordringer på ældreområdet med fokus på frafald en opgave, der skal ledes på tværs af sektorer. Konklusionen angiver mange områder, hvor der kan tages fat på udfordringen med at mindske frafaldet af unge sosu’er. Der er flere forklarende årsager og perspektiver på problematikken. Vi skal have flere stemmer i spil – og vi skal have bottom up processer – hvor vi arbejder med optimering og fælles mål. Der er brug for, at vi ledelsesmæssigt samarbejder på tværs, og at vi samarbejder om løsninger til gavn for de mennesker, det handler om på ældreområdet og til gavn for den fælles samfundsopgave.

8. Perspektivering:

Hvordan sikrer vi udnyttelse af dem vi er, og det vi KAN. Medstuderende under studiet – om det ledere fra militæret, eller fra universitetsverdenen og andre brancher, så er det en udfordring med rekruttering i forhold til, at der sker en sikring af, at der drages den læring som uddannelsen kræver og giver mulighed for qua dygtige undervisere. Ledelsesmæssigt skal vi sikre udnyttelse af de mennesker vi er, og det vi samlet kan i Danmark.

Graduering af opgaverne på social- og sundheds opgaverne på ældreområdet kan være en mulighed. Det at have de rette værdier – menneskelighed og motivation er væsentlige for ældreområdet. Ældreområdet kan være et felt hvor de helt unge med udfordringer kan vokse. Et slags ungdomskorps af unge, der tilfører liv, indhold, hygge på pleje-/special plejehjem. Et korps hvor den unge sårbare får tid til at vokse sig stærkere. Man vokser sig stærkere, når man oplever at lykkes, at strække til, at udrette noget – og få egne behov opfyldt. Derfra kan der åbnes mulighed for et videre forløb for den unge på det specialplejehjem/plejehjem, hvor der nu er indgået relationer og voksenstøtte fra ledelse/kolleger til at tage det næste skridt for den unge i arbejdslivet.

”Når frafaldne SOSU elever kun havde 1 stemme, og derfor blev givet stemmer via praktikvejlederne”

F21 Masteropgave. Udarbejdet af Tina Lundquist Christensen, leder af specialplejehjem, Aalborg kommune

Ligeledes – i den anden ende af kompetencerne - kunne det være interessant, om man kunne udvikle på at få dokumentationsassistenter, som havde særlig viden i forhold til at stå for den rette dokumentation, og for at alle på hver deres niveau kunne se mening i dokumentations systemet, og stå for tilstrækkelig og korrekt formidling og involvering af kolleger på alle niveauer.

Jeg forestiller mig, når systemet – socialrådgiver og jobcenter – opfordrer de unge til sosu uddannelsen, og når skolen indimellem opfordrer eleven til at avancere i uddannelsesniveaueet på grund af et flot grundforløb, og det så samtidig med ikke er kompatibelt med at lykkes i det videre praktikforløb, fordi det bliver for svært og fordi der er nogen grundkompetencer, der ikke er på plads, så er der rigtig god grund til – gerne rettidigt - at få talt sammen på tværs af sektorer.

Jeg bliver nysgerrig på det her med samfundets opfattelse af faget, som kommer frem her i opgaven. Er det rigtigt? Og hvordan kan jeg finde ud af mere om det?

Det er garvede medarbejdere, der har medvirket til empiriudarbejdelsen både i VIVE analysen og i min primære empiri. Hvad siger yngre medarbejdere – smitter de hinanden og holder fast i en mindre positiv kultur?

7/6-21 Tina Lundquist Christensen

Litteraturfortegnelse:

Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Undervisningsministeriet, Uddannelses- og Forskningsministeriet og Sundheds- og Ældreministeriet; December 2018; Titel: Kortlægning af rekrutteringsudfordringer for social- og sundhedspersonale i kommuner og regioner (Regeringen dec 2018); 134 sider

Andersen, Lotte Bøgh; 2012, Metoder i statskundskab; 475 sider

Andersen, Lotte Bøgh m.fl.; 2017; Offentlige styringsparadigmer: Konkurrence og sameksistens; 158 sider

Berg-Sørensen, Anders Grøn m.fl.; 2012; Organisering af den offentlige sektor; Reizel forlag,

Haslebo, Gitte m.fl.; 2007; Etik i organisationen; 342 sider

Hein, Helle; Motivation; Reitzels forlag; 2019; 267 sider

Ingemann, Jan Holm; Videnskabsteori for økonomi, politik og forvaltning; 25 sider.

Jepsen, Birgitte m.fl.; 2010, Coaching i organisationer; 331 sider.

Järvinen & Mik-Meyer, 2017, Kvalitativ analyse: Syv traditioner. Riga, Letland: Hans Reitzel.

KL's nyhedsbrev/Momentum; Behov for markant flere elever, 2020, 6 sider

KL; Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren – en handlingsplan for øget rekruttering i kommunerne; okt. 2018; 10 sider

Ledelseskommisionen: Sæt borgerne først; 2018, 15 sider.

Lederforeningen; FORKANT ledelse i sundhedsvæsenet, 2019, Personale søges; 2 sider.

Lerborg, Leon; 2013; Styringsparadigmer i den offentlige sektor, 385 sider

Levinsen, Marianne; årstal; 7 generationer

Minzberg, H; 1984, Effektiv ledelse,

Moltke, Hanne V. m.fl.; 2010; Systemisk coaching; 301 sider.

Servicebogen. <https://www.retsinformation.dk/eli/ita/2019/798>

SOSU nord; Handlingsplan for øget gennemførelse 2019; 45 sider.

Sundhedsloven. <https://www.retsinformation.dk/eli/ita/2018/1286>

VIVE, Viden til Velfærd, Social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter i kommunerne, 2021, 181 sider

Væksthus for Ledelse, 2015, Sådan dræber du dine medarbejderes motivation, 237 sider.

Litteratur til projekt om Rekrutteringsudfordringer på ældreområdet, Titel: "Når frafaldne unge SOSU elever ikke selv har stemmerne, og derfor gives stemmer via praktikvejlederne". F21