



TIDLIGERE INDGÅELSE AF UDDANNELSESAFTALER

Hospitalstekniske assistenter

Analyserapport

Marts 2024

Mærsk Nielsen HR

Enghusene 61

4174 Jystrup

Tlf. 35 13 22 77

E-mail: lizzie@maersk-nielsen.dk

www.maersk-nielsen.dk

ISBN: 978-87-93790-54-4 (trykt)

ISBN: 978-87-93790-55-1 (web)

Marts 2024

Anvendte foto i rapporten kommer fra Colourbox

Analyserapporten er udarbejdet af konsulenter fra Mærsk Nielsen HR
for det Faglige Udvalg for Hospitalsteknisk Assistentuddannelse – FUHA

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	5
1.1 Projektets formål.....	5
1.2 Projektets baggrund	5
1.3 Projektets metoder og aktiviteter	7
1.4 Projektets organisering	8
1.5 Rapportens opbygning og indhold.....	9
2. Kort om uddannelsen, eleverne og frafaldet på uddannelsen.....	10
2.1 Uddannelsen til hospitalsteknisk assistent	10
2.2 Eleverne på uddannelsen.....	11
2.3 Frafaldet på uddannelsen	12
2.4 Skolens initiativer, udfordringer og forslag	13
3. Erfaringer med tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler fra andre uddannelser	16
3.1 Erfaringer fra fem erhvervsuddannelser	17
3.2 Opsummering af erfaringer.....	21
4. Modeller og øvrige tiltag for tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler	23
4.1 Indgåelse af uddannelsesaftale før eller under grundforløbet	23
4.2 Løn under grundforløbet.....	25
4.3 Ny mesterlære	26
4.4 Ændret uddannelsesstruktur på hovedforløbet	27
4.5 Øvrige tiltag	30
Bilag. Jobannonce	38

1. Indledning

1.1 Projektets formål

Det Faglige Udvalg for Hospitalsteknisk Assistentuddannelse – FUHA – har i 2023-2024 gennemført projektet *Tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler – ansættelse på grundforløb 2 og andre modeller*.

Projektet har haft til formål at undersøge perspektiver samt udvikle modeller for tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler for elever på den hospitalstekniske assistentuddannelse.

Projektet har skullet afsøge muligheder, fx tidlig indgåelse af uddannelsesaftale med løn på grundforløb 2, Ny mesterlære, anderledes uddannelsesstruktur med oplæring før skole, nye modeller for at tilrettelægge skole- og oplæringsperioder med henblik på at tiltrække flere elever samt øge elevernes gennemførelse af uddannelsen.

Det er hensigten, at projektet skal bidrage til at øge antallet af lærepladser, og derigennem sikre, at virksomhederne har de faglærte hospitalstekniske assistenter, de har behov for.

Projektet er finansieret af Puljen til Lærepladsunderstøttende tiltag.

1.2 Projektets baggrund

En prognose fra Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation viser, at der vil være behov for 81 flere hospitalstekniske assistenter i 2033.¹

Behovet for langt flere hospitalstekniske assistenter på sigt bunder bl.a. i en forventet afgang af allerede ansatte hospitalstekniske assistenter, ændringer i arbejdsdelingen på arbejdspladserne, flere behandlingsmuligheder, øget anvendelse af ny teknologi samt et øget antal ældre i samfundet.

Trepartsaftalen fra 2020 har fokus på at sikre, at flere elever får en uddannelsesaftale på en erhvervsuddannelse efter afsluttet grundforløb.

¹ *Fremskrivning af behovet for faglærte. DA FH Fremskrivningsresultater (2023). 3. april 2023.* Fremskrivningerne af både udbuds- og efterspørgselssiden er baseret på afrapporteringen fra den tekniske arbejdsgruppe, der blev nedsat efter "Trepartsaftale om tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark og praktikpladser".

Der er sat en national målsætning om, at alle erhvervsuddannelser på alle institutioner i 2026 skal opfylde, at der ved 15. undervisningsuge på grundforløbs 2. del skal være indgået uddannelsesaftaler for 60 % af eleverne. Ved afslutningen af grundforløbs 2. del skal der være indgået uddannelsesaftaler for 80 % af eleverne.

En statistik fra Børne- og Undervisningsministeriet viser, at der i 2022 kun var 10 % af eleverne på den hospitalstekniske assistentuddannelse, der havde en uddannelsesaftale efter 15 uger på grundforløbs 2. del, mens der var 31 % af eleverne, der havde en uddannelsesaftale ved afslutningen af grundforløbet.

I 2022 fik FUHA gennemført en analyse af frafaldet mellem grundforløb 2 og hovedforløbet.² Analysen kom med en række anbefalinger til initiativer, der kan bidrage til at mindske frafaldet på uddannelsen, fx:

- at der i uddannelsen lægges større vægt på, at uddannelsesdeltagere er voksne med erfaringer
- udvikling af et stærkere fokus på professionens praksis på grundforløb 2, videreudvikling af den virksomhedsforlagte undervisning i grundforløbet
- at fremme optagelsen og fastholdelse af flere mandlige elever
- initiativer rettet mod at reducere frafald af elever med en anden etnisk baggrund end dansk
- et øget fokus på oprettelse af væsentligt flere lærepladser.

Af analysen fremgår det, at det høje frafald på uddannelsen i høj grad hænger sammen med uddannelsens tilrettelæggelse.

Der gennemføres grundforløb 2 to gange årligt, mens der kun én gang årligt starter et hovedforløb 1 på skolen. Dette betyder, at alle de elever, der afslutter grundforløb 2 i januar, skal vente mindst syv måneder, inden de kan starte på en uddannelsesaftale.³

² *Analyse af frafald mellem GF2 og hovedforløb på uddannelsen til hospitalsteknisk assistent.* ERA – Erhvervspædagogisk Rådgivning ApS, december 2022.

³ Eleverne kan tidligst starte uddannelsesaftalen to år før den afsluttende prøve, som ligger i august. Dette betyder, at eleverne først kan starte på uddannelsesaftalen den 1. september.

1.3 Projektets metoder og aktiviteter

Indledningsvist blev der i maj 2023 gennemført et møde mellem sekretariatet i FUHA og konsulentvirksomheden Mærsk Nielsen HR. Ved mødet informerede FUHA om projektets formål.

Efterfølgende fremlagde projektleder Lizzie Mærsk Nielsen resultaterne af en indledende desk research på baggrund af bl.a. frafaldsanalysen fra 2022, statistik fra Børne- og Undervisningsministeriet, Syddansk Erhvervsskoles beskrivelse af uddannelsen og dens gennemførelse, herunder de lokale undervisningsplaner, afrapportering af AUB-projektet *Opsøgning af inaktive lærepladser på Hospitalsteknisk Assistentuddannelse* samt øvrige informationer om uddannelsen samt om anvendelse af Ny mesterlære.

Lizzie Mærsk Nielsen kom desuden med forslag til projektaktiviteter.

Efter det indledende møde fortsatte Mærsk Nielsen HR desk researchen. I denne forbindelse blev der kortlagt erfaringer fra andre erhvervsuddannelser, der havde gode erfaringer med tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler. Denne del af desk researchen havde til formål at undersøge, om erfaringerne fra andre erhvervsuddannelser kunne være til inspiration for den hospitalstekniske assistentuddannelse.

Derefter blev der udarbejdet en interviewguide til interview med repræsentanter fra Syddansk Erhvervsskole om uddannelsen til Hospitalsteknisk Assistent. I juni 2023 blev der gennemført interview med Syddansk Erhvervsskole. Interviewet havde til formål at afdække skolens perspektiver på muligheder og barrierer for tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler for de hospitalstekniske assistentelever. På baggrund af desk researchen og interviewet med Syddansk Erhvervsskole udviklede Mærsk Nielsen HR den første model for en ny uddannelsesstruktur, der måske kunne bidrage til at mindske frafaldet på uddannelsen.

I august 2023 blev der gennemført et projektmøde med deltagelse af formandskabet for det faglige udvalg samt repræsentanter fra FUHA-sekretariatet. På mødet blev projektets foreløbige resultater præsenteret og drøftet.

Efterfølgende udviklede Mærsk Nielsen HR en ny model for en ændret uddannelsesstruktur. I oktober 2023 blev der gennemført endnu et projektmøde med deltagelse af formandskabet for det faglige udvalg, Syddansk Erhvervsskole samt repræsentanter fra FUHA-sekretariatet. Formålet med mødet var især at drøfte projektets foreløbige resultater med Syddansk Erhvervsskole.

Efter projektmødet blev der afholdt et møde mellem sekretariatet i FUHA og Mærsk Nielsen HR om projektets videre forløb, herunder om nedsættelse af en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra arbejdspladser, der er godkendt til at have elever inden for den hospitalstekniske assistentuddannelse.

I november 2023 blev der afholdt en temadag for oplæringssteder på den hospitalstekniske assistentuddannelse. Projektleder Lizzie Mærsk Nielsen deltog i temadagen med et oplæg om de foreløbige resultater af projektet.

I november-december 2023 blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af 10 repræsentanter fra arbejdspladser, heraf fem repræsentanter inden for audiologiassistentuddannelsen og fem repræsentanter inden for neurofysiologiassistentuddannelsen.

Arbejdsgruppen skulle bidrage til udvælgelse af de modeller og tiltag, som de især mente, der kunne bidrage til at øge antallet af lærepladser, og derigennem sikre uddannelse af flere hospitalstekniske assistenter, så virksomhederne kan få de hospitalstekniske assistenter, de har behov for.

I december 2023 blev der gennemført et webinar med deltagelse af arbejdsgruppen samt repræsentanter fra sekretariatet i FUHA. På webinaret blev projektets foreløbige resultater præsenteret og drøftet.

Arbejdsgruppen mødtes til en fysisk workshop på Syddansk Erhvervsskole i januar 2024. Workshopen havde til formål at drøfte mulige modeller og tiltag, der kan bidrage til tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler.

En uge efter workshopen blev der afholdt endnu et webinar med arbejdsgruppen, hvor resultaterne af workshopen blev drøftet, og hvor det blev aftalt, hvilke modeller og tiltag i forhold til tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler, der især skulle lægges vægt på i dialogen med det faglige udvalg.

Resultaterne af arbejdsgruppens bidrag til projektet blev efterfølgende drøftet på et møde med repræsentanter fra sekretariatet i FUHA.

Ved projektets afslutning er denne rapport blevet udarbejdet.

1.4 Projektets organisering

Projektet er gennemført i et tæt samarbejde mellem repræsentanter fra sekretariatet i FUHA og Mærsk Nielsen HR.

I projektperioden er der blevet afholdt to projektmøder med deltagelse af formandskabet for det faglige udvalg og repræsentanter fra sekretariatet i henholdsvis august og oktober 2023. Ved projektmødet i oktober var der desuden deltagelse af Syddansk Erhvervsskole.

Der er desuden blevet afholdt Teamsmøder og telefoniske møder med deltagelse af repræsentanter fra sekretariatet i FUHA og projektleder Lizzie Mærsk Nielsen fra Mærsk Nielsen HR.

Projektets resultater præsenteres for formandskabet for det faglige udvalg, repræsentanter fra sekretariatet samt Syddansk Erhvervsskole på et projektmøde i marts 2024.

1.5 Rapportens opbygning og indhold

Rapporten er opdelt i fire kapitler.

Kapitel 2 præsenterer kort uddannelsen til hospitalsteknisk assistent, eleverne på uddannelsen samt frafaldet på uddannelsen. Desuden præsenteres Syddansk Erhvervsskoles initiativer i forhold til tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler, skolens udfordringer samt skolens forslag.

Kapitel 3 har fokus på erfaringer med tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler fra fem andre erhvervsuddannelser.

Kapitel 4 præsenterer modeller og øvrige tiltag for tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler.

Rapporten indeholder desuden et bilag, der viser en jobannonce, hvor en oplæringsvirksomhed søger en elev.

2. Kort om uddannelsen, eleverne og frafaldet på uddannelsen

Dette kapitel indeholder en præsentation af uddannelsen, eleverne på uddannelsen samt frafaldet på uddannelsen til hospitalsteknisk assistent.⁴

2.1 Uddannelsen til hospitalsteknisk assistent

Uddannelsen til hospitalsteknisk assistent har to specialer:

- Audiologiassistent
- Neurofysiologiassistent.

Grundforløb 2 er fælles for begge specialer, og det er først, når eleverne indgår en uddannelsesaftale, at de vælger speciale.

På hovedforløbene er der både fælles undervisning for de to specialer og særskilt undervisning for hvert af specialerne.

Uddannelsen kan udelukkende gennemføres på Syddansk Erhvervsskole i Odense – dette gælder både grundforløb 2 og hovedforløbets fire skoleperioder.

Uddannelsens varighed efter grundforløbet er to år.

Stort set alle elever deltager i grundforløb 2, der er af 20 ugers varighed. Det er kun sjældent, at der er elever, der både deltager i grundforløb 1 og 2, hvilket hænger sammen med elevernes alder. Der er desuden nogle få elever, der deltager i Ny mesterlære, og som derfor ikke deltager i grundforløbet på skolen.⁵

Skolen gennemfører tre grundforløbshold om året. Ét hold á ca. 20 elever starter i august og slutter i januar, mens to hold starter i januar og slutter i juni.

⁴ Kapitlet bygger på rapporten *Analyse af frafald mellem GF2 og hovedforløb på uddannelsen til hospitalsteknisk assistent*. ERA – Erhvervspædagogisk Rådgivning ApS. December 2022, på statistik fra Børne- og Undervisningsministeriet samt på interview gennemført med Syddansk Erhvervsskole i juni 2023.

⁵ Elever i Ny mesterlære kan efter en individuel kompetencevurdering deltage i dele af grundforløb 2.

Elevernes sidste skoleperiode med den afsluttende prøve gennemføres hvert år i august. Da uddannelsens varighed er på to år, kan eleverne tidligst starte på en uddannelsesaftale den 1. september.⁶ Eleverne skal senest starte på en uddannelsesaftale, inden den 1. skoleperiode der begynder i november.

Dermed kan eleverne starte på en uddannelsesaftale i perioden fra 1. september til 1. november (eller evt. lidt senere i november, blot inden starten på 1. skoleperiode i november).

Der er således ingen elever, der kan gå direkte fra afslutningen af grundforløb 2 til starten på en uddannelsesaftale. Eleverne, der afslutter grundforløb 2 i juni, skal vente mindst to måneder, mens eleverne, der afslutter grundforløb 2 i januar, skal vente mindst syv måneder, før de kan komme videre med uddannelsen.

2.2 Eleverne på uddannelsen

Gennemsnitsalderen for elever med en uddannelsesaftale er:

- 36,7 år for audiologiassistentelever
- 24,8 år for neurofysiologiassistentelever.

I 2021 var der 12 elever på 20-24 år og 40 elever på 25 år og derover.

15-20 % af eleverne var mænd.

Den geografiske fordeling af elever er følgende:

- 1/3 af eleverne bor på Sjælland
- 1/3 af eleverne bor på Fyn
- 1/3 af eleverne bor i Jylland.

Syddansk Erhvervsskole, der udbyder uddannelsen til hospitalsteknisk assistent oplyser, at der i de senere år har været en nedgang i antallet af elever. Der er nu ca. 60 elever, der starter på grundforløbet årligt, og heraf er der ca. 50 elever om året, der består grundforløbet.

I 2023 var der 25 elever, der startede på 1. hovedforløb på skolen, heraf var der 21 elever, der gik i gang med specialet til audiologiassistent, mens der kun var fire elever i gang med specialet til neurofysiologiassistent.

⁶ Fx start på uddannelsesaftalen den 1. september 2023, afsluttende prøve i august 2025 og uddannelsesaftalen afsluttes 31. august 2025.

2.3 Frafaldet på uddannelsen

I 2021 var 67,3 % af de elever, der havde bestået grundforløbet ikke i gang med hovedforløbet tre måneder efter grundforløbets afslutning.⁷

For de elever, der afsluttede grundforløbet i januar 2021, var frafaldet på 100 %, da de tidligst kan gå i gang med hovedforløbet den 1. september samme år, som de afslutter grundforløbet. For de elever, der afsluttede grundforløbet i juni 2021, var frafaldet på 54,5 %.⁸

I perioden fra 2017-2021 var der ifølge statistik fra Børne- og Undervisningsministeriet årligt 21 elever, der gennemførte uddannelsen til hospitalsteknisk assistent. I den samme periode var der gennemsnitligt årligt 62 elever, der bestod grundforløbet. Det var dermed 2/3 af de elever, der havde bestået grundforløbet, der ikke fuldførte uddannelsen.

I perioden fra 2012-2022 var der gennemsnitligt kun tre elever årligt, der stoppede på uddannelsen, efter de var gået i gang med hovedforløbet. Dette viser, at det store frafald på uddannelsen sker, efter eleverne har bestået grundforløbet, og før de går i gang med hovedforløbet.

I den tidligere nævnte frafaldsanalyse fra 2022 blev der gennemført interview med elever, der havde bestået grundforløbet, men som ikke var startet på uddannelsens hovedforløb. Interviewene viste, at årsagerne til frafaldet på uddannelsen bl.a. hænger sammen med, at der er elever, der:

- ikke kan finde en virksomhed, der vil indgå en uddannelsesaftale med dem
- ikke er geografisk mobile, og som derfor ikke kan/vil flytte til de dele af landet, som søger hospitalstekniske assistentelever
- går tilbage til deres tidligere arbejdsliv i stedet for at fortsætte uddannelsen
- af personlige årsager venter med at indgå en uddannelsesaftale

⁷ I 2022 var frafaldet mellem grundforløb 2 og hovedforløbet på 66 %. Uddannelsen til hospitalsteknisk assistent var i 2022 kun overgået af to andre erhvervsuddannelser med større frafald mellem grundforløbet og hovedforløbet (digital media uddannelsen med et frafald på 77 % og lufthavnsuddannelsen med et frafald på 72 %).

⁸ Notat: *Uddannelsesstrukturens betydning for frafald på hospitalsteknisk assistentuddannelse*. FUHA, 12. maj 2023. Notatet er udarbejdet med udgangspunkt i statistik fra Børne- og Undervisningsministeriet. Eleverne tæller som frafaldet på uddannelsen, hvis de ikke er i gang med hovedforløbet senest tre måneder efter afslutning af grundforløbet – også selvom de kommer i gang med hovedforløbet på et senere tidspunkt.

- ønsker at kvalificere sig yderligere, inden de indgår en uddannelsesaftale med en virksomhed.

Ovenstående årsager til, at de interviewede elever med et bestået grundforløb ikke er fortsat i uddannelsen efterfølgende, skal ses i lyset af, at alle elever er tvunget til at holde en pause i uddannelsen, da de ikke kan gå i gang med uddannelsens hovedforløb i direkte forlængelse af grundforløbet. Jf. afsnit 2.1.

2.4 Skolens initiativer, udfordringer og forslag

Initiativer

Syddansk Erhvervsskole har løbende taget en række initiativer, der skal bidrage til at øge antallet af hospitalstekniske assistentelever med en uddannelsesaftale.

Skolen har besøgt alle godkendte virksomheder samt nogle øvrige virksomheder, som beskæftiger hospitalstekniske assistenter, men som ikke har søgt godkendelse til at have elever. Besøgene i virksomhederne er blevet fulgt op med telefonisk kontakt.

Syddansk Erhvervsskole har udarbejdet et informationsmateriale til virksomhederne om tidlig rekruttering, og virksomhederne er blevet opfordret til at tegne uddannelsesaftale med eleverne allerede i februar-marts.

Der er fokus på elevernes jobsøgning både før og under grundforløb 2, og skolen afholder et jobsøgningskursus for eleverne i 1. del af grundforløb 2.

Skolen arrangerer en jobcafé på skolen i marts, hvor alle de godkendte virksomheder inviteres til at komme, så de kan møde eleverne. Eleverne har desuden mulighed for at komme i virksomhedspraktik under grundforløb 2, hvilket mange elever benytter sig af.

Alle de godkendte virksomheder har uddannede oplæringsvejledere.

Skolen deltager hvert år i uddannelsesmessen *Den Hvide Verden*, der afholdes på Aalborg Universitetshospital, og som præsenterer faggrupper/uddannelser i relation til arbejdet på et hospital for potentielle, kommende elever.

Udfordringer

Skolen peger på, at det er en udfordring, at der er elever, der ikke er geografisk mobile, så de kan flytte til de landsdele, hvor der rent faktisk er muligheder for at få en uddannelsesaftale.

En anden udfordring er, at nogle af de elever, der har bestået grundforløb 2, ikke har gode nok dansksproglige kompetencer til, at virksomhederne ønsker at ansætte dem.

Med det nuværende antal af elever på hovedforløbet ser skolen ikke mulighed for at gennemføre alle skoleperioderne to gange årligt, så eleverne kan starte på en uddannelsesaftale direkte i forlængelse af grundforløb 2.

På nogle andre erhvervsuddannelser med et lavt antal elever, vælger skolerne nogle gange at samlæse eleverne på forskellige skoleperioder eller mellem grundforløb 2 og 1. skoleperiode. Syddansk Erhvervsskole fortæller, at det vil være vanskeligt at gøre det samme på den hospitalstekniske assistentuddannelse – både pga. de høje teoretiske krav på uddannelsen, og fordi der er to specialer på uddannelsen.

Syddansk Erhvervsskole får et årligt skyggeelevtilskud fra Børne- og Undervisningsministeriet på ca. 400.000 kr. Tilskuddet gives for at sikre opretholdelsen af uddannelser med få elever.⁹ Skolen oplyser, at uddannelsen er dyr at gennemføre, da skolen på grund af det lave elevtal kun kan have få fastansatte lærere, og at skolen derfor har behov for at supplere med timelærere, der "lånes" fra virksomhederne, men som også er dyre at aflønne.

Forslag

Skolen har nogle forslag til initiativer, som det faglige udvalg kan overveje at tage. Skolen oplyser, at der allerede er overvejelser om at ændre uddannelsens titel, og skolen påpeger følgende udfordringer med titlen:

- "*hospital...*" er misvisende, da mange audiologiassistentelever er ansat i private virksomheder
- "*...assistent*" er misvisende, og uddannelsen forveksles fx med service-assistentuddannelsen.

⁹ Differencen mellem det faktiske antal elever og det fastsatte mindste antal elever kaldes skyggeelever, hvor taxametertilskuddet hertil kaldes skyggeelevtilskud. Skyggeelevtilskuddet ydes til både undervisnings-, fællesudgifts- og bygningstaxameteret for den pågældende uddannelse.

Skolen foreslår, at "*tekniker*" bør være centralt i uddannelsens titel, da det er vigtigt at tiltrække elever med interesse for teknik.

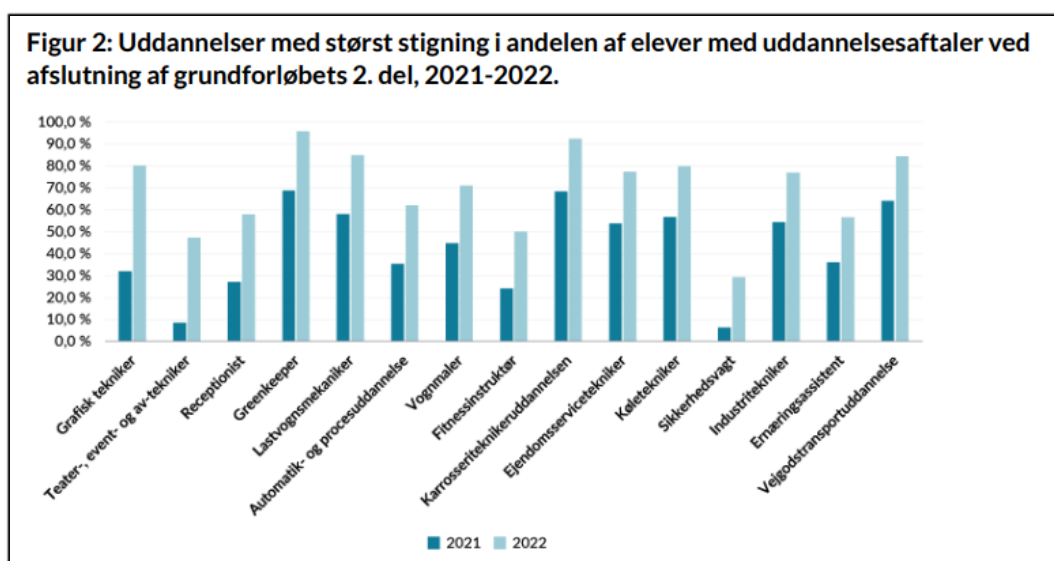
Desuden foreslår skolen, at markedsføring af uddannelsen øges. Dette kan fx ske ved at udarbejde en plakat og en film om uddannelsen. Derudover kan uddannelsen præsenteres på flere uddannelsesmesser, herunder også messer målrettet unge med en studentereksamen.

3. Erfaringer med tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler fra andre uddannelser

I den første del af projektet gennemførte konsulenter fra Mærsk Nielsen HR en kortlægning af erfaringer med tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler fra andre erhvervsuddannelser. Hensigten hermed var at få belyst, hvordan man på andre erhvervsuddannelser arbejder for at øge andelen af elever, der har en uddannelsesaftale ved afslutning af grundforløb 2.

I udvælgelsen af, hvilke uddannelser der skulle tages udgangspunkt i, blev der anvendt en statistik fra Børne- og Undervisningsministeriet, der viser de uddannelser, der har den største stigning i andelen af elever med uddannelsesaftaler ved afslutning af grundforløb 2 fra 2021 til 2022. Jf. nedenstående diagram.

Det blev valgt at fokusere på de uddannelser, der har den største stigning, i stedet for de uddannelser der har flest elever med uddannelsesaftaler, fordi netop stigningen i andelen af elever med uddannelsesaftale formentlig kunne afdække de initiativer, der er taget inden for disse uddannelser.



Af de 15 uddannelser, der fremgår af diagrammet, blev det valgt at fokusere på følgende fem uddannelser, da det blev vurderet, at disse i højere grad kunne sammenlignes med den hospitalstekniske assistentuddannelse, fx i forhold til antallet af elever på uddannelsen, andelen af voksne i uddannelsen, og antallet af skoler der udbyder uddannelsen:

- greenkeeper
- teater-, event- og av-tekniker
- grafisk tekniker
- sikkerhedsvagt
- ejendomsservicetekniker.

Initiativerne på disse fem erhvervsuddannelser kan være til inspiration for, hvordan man på den hospitalstekniske assistentuddannelse kan bidrage til at øge andelen af elever, der har en uddannelsesaftale ved afslutningen af grundforløb 2. Dette på trods af, at der er mange faktorer, der adskiller de fem erhvervsuddannelser fra den hospitalstekniske erhvervsuddannelse.

3.1 Erfaringer fra fem erhvervsuddannelser

I dette afsnit kommer en kort præsentation af uddannelserne, samt hvilke initiativer der er taget på disse for at øge andelen af elever med en uddannelsesaftale ved afslutning af grundforløb 2. Afsnittet bygger på interview med skoler, og i et tilfælde også med det faglige udvalg for en af uddannelserne.

Greenkeeper

Kort om uddannelsen

Herunder nogle data om eleverne, skolerne og andelen af forskellige typer af uddannelsesaftaler på uddannelsen:

- 24 elever fuldførte uddannelsen i 2022 (det samme i 2021)
- Hovedforløbet udbydes på to skoler
- Aldersfordeling i 2021:
 - 18-19 år: 5 elever
 - 20-24 år: 22 elever
 - 25+ år: 56 elever
- Andelen af elever med en uddannelsesaftale ved afslutning af grundforløb 2:
 - 2021: Ca. 68 %
 - 2022: Ca. 95 % – altså en stigning på 39 % fra 2021 til 2022
- 55 % af eleverne har en ordinær aftale, 6 % har en restaftale, og 39 % er i Ny mesterlære.

Skolernes initiativer, samt andre faktorer der har betydning for andelen af elever med uddannelsesaftaler ved afslutning af grundforløb 2

De to skoler, der udbyder hovedforløbet til greenkeeperuddannelsen, har taget følgende initiativer for at øge andelen af elever med en uddannelsesaftale ved afslutning af grundforløb 2:

- Tæt samarbejde mellem virksomhederne og skolerne, skabe tætte relationer, indgå partnerskabsaftale: *"Hvor mange elever, vil I have?"*
- Klyngesamarbejde og netværk mellem virksomhederne
- Møder/arrangementer på skolen, hvor mestrene og eleverne har mulighed for at møde hinanden (svendeprøver, åbent hus, branchedage, hvor mestrene fortæller eleverne, hvad de arbejder med etc.)
- Jobbank på skolen
- Tydeliggøre for mestrene, hvem de skal ringe til på skolen

- Eleverne bliver klædt på til at forstå arbejdsmarkedet og tale med mestrene
- Fokus på elevernes geografiske mobilitet
- Eleverne kan komme i praktik i to uger på grundforløb 2, og mestrene forberedes på, hvad eleverne kan (og ikke kan) på praktiktidspunktet
- Nogle elever starter i oplæring i virksomheden før grundforløbet.

Teater-, event- og av-tekniker

Kort om uddannelsen

Herunder nogle data om eleverne, skolerne og andelen af forskellige typer af uddannelsesaftaler på uddannelsen:

- 38 elever fuldførte uddannelsen i 2022 (i 2021 var det 45)
- Hovedforløbet udbydes på to skoler
- Aldersfordeling i 2021:
 - 18-19 år: 7 elever
 - 20-24 år: 57 elever
 - 25+ år: 48 elever
- Andel af eleverne med en uddannelsesaftale ved afslutning af grundforløb 2:
 - 2021: Ca. 9 %
 - 2022: Ca. 47 % – altså en stigning på 422 % fra 2021 til 2022
- Uddannelsen er dimensioneret
- 53 % af eleverne har en ordinær aftale, 28 % har en restaftale, 12 % har en kort aftale, og 8 % er i Ny mesterlære.

Skolernes initiativer, samt andre faktorer der har betydning for andelen af elever med uddannelsesaftaler ved afslutning af grundforløb 2

De to skoler, der udbyder hovedforløbet til teater-, event- og av-tekniker, har taget følgende initiativer for at øge andelen af elever med en uddannelsesaftale ved afslutning af grundforløb 2:

- Inspiration fra projektet "Os i branchen"
 - Princip 1: Første dag i skolen er første dag i branchen
 - Princip 2: Vi lykkes som team
- "Stærk opstart"
 - Velkomst med møde med virksomheder allerede første skoledag
 - Løbende dialog med virksomheder via livestreaming til klassen
 - Virksomhedsbesøg
 - Møder i netværksgrupper – branchen opslår ikke job, de fås via netværk
 - Os i klassen: Øvelser, der normaliserer tvivl og usikkerhed
 - Videohilsner fra virksomheder, der kan inspirere og vise mulige nye veje i branchen.

Det har desuden betydning for andelen af elever med en uddannelsesaftale ved afslutning af grundforløb 2, at virksomhederne er blevet mere opmærksomme på, at det er vigtigt at tegne uddannelsesaftaler med eleverne tidligt, da branchen efter corona mangler faglært arbejdskraft.

Grafisk tekniker

Kort om uddannelsen

Herunder nogle data om eleverne, skolerne og andelen af forskellige typer af uddannelsesaftaler på uddannelsen:

- 21 elever fuldførte uddannelsen i 2022 (i 2021 var det 25)
- Hovedforløbet udbydes udelukkende på TECH COLLEGE AALBORG
- Aldersfordeling i 2021:
 - 18-19 år: 13 elever
 - 20-24 år: 26 elever
 - 25+ år: 34 elever
- Andelen af elever med en uddannelsesaftale ved afslutning af grundforløb 2:
 - 2021: Ca. 31 %
 - 2022: Ca. 79 % – altså en stigning på 155 % fra 2021 til 2022
- Uddannelsen er ikke dimensioneret
- 34 % af eleverne har en ordinær aftale, 22 % har en restaftale, og 45 % er i Ny mesterlære.

Skolens initiativer, samt andre faktorer der har betydning for andelen af elever med uddannelsesaftaler ved afslutning af grundforløb 2

Skolen har taget følgende initiativer for at øge andelen af elever med en uddannelsesaftale ved afslutning af grundforløb 2:

- Opmærksomhed på, at eleverne skal rekrutteres lokalt, så der bliver færre udfordringer med mobilitet, når de skal have en uddannelsesaftale
- Afholdelse af skoleinterne temadage, hvor lærere og opsøgende medarbejdere fra skolen har fokus på, hvordan de kan få virksomhederne og eleverne til at indgå uddannelsesaftaler tidligere
- Løbende afholdelse af samtaler med eleverne på grundforløb 2, hvor der følges op på, om de har fået en uddannelsesaftale: Inspiration, "pisk" og "gulerod"
- Opsøgende aktiviteter i virksomhederne.

Desuden har følgende faktorer betydning:

- Mange elever er i Ny Mesterlære, fordi skolen har fokus på at informere virksomhederne om denne aftaleform

- En del virksomheder uddanner allerede ansatte medarbejdere, og dermed har de en uddannelsesaftale, allerede inden de starter på grundforløb 2.

Sikkerhedsvagt

Kort om uddannelsen

Herunder nogle data om eleverne, skolerne og andelen af forskellige typer af uddannelsesaftaler på uddannelsen:

- 24 elever fuldførte uddannelsen i 2022 (i 2021 var det 22)
- Hovedforløbet udbydes på to skoler
- Aldersfordeling i 2021:
 - 18-19 år: 5 elever
 - 20-24 år: 20 elever
 - 25+ år: 11 elever
- Andelen af elever med en uddannelsesaftale ved afslutning af grundforløb 2:
 - 2021: Ca. 5 %
 - 2022: Ca. 29 % – altså en stigning på 480 % fra 2021 til 2022
- Alle eleverne har en ordinær uddannelsesaftale.

Skolens initiativer, samt andre faktorer der har betydning for andelen af elever med uddannelsesaftaler ved afslutning af grundforløb 2

Den ene af de skoler, der udbyder hovedforløbet til sikkerhedsvagt, har taget følgende initiativer for at øge andelen af elever med en uddannelsesaftale ved afslutning af grundforløb 2:

- Der er nedsat en styregruppe af virksomheder
- Der afholdes netværksmøder mellem virksomhederne på skolen
- Italesættelse af uddannelsesaftaler fra 1. dag på uddannelsen
- Jobsøgningsmodul på grundforløb 2
- Speeddating – invitation af alle virksomheder
- Tæt opfølgning på de enkelte elever, indtil de har en aftale
- Højt serviceniveau og håndholdt kontakt til virksomhederne.

Desuden har følgende faktorer betydning:

- Udvalget og skolerne har stor fokus på at få virksomhederne og eleverne til at indgå uddannelsesaftaler tidligere
- Nogle af de store virksomheder er repræsenteret i udvalget, og de er derfor også opmærksomme på betydningen af, at der indgås uddannelsesaftaler tidligere
- De store virksomheder har fokus på at få erhvervsuddannelseselever, da alternativet er vagter med en 6-ugers arbejdsmarkedsuddannelse.

Ejendomsservicetekniker

Kort om uddannelsen

Herunder nogle data om eleverne, skolerne og andelen af forskellige typer af uddannelsesaftaler på uddannelsen:

- 146 elever fuldførte uddannelsen i 2022 (i 2021 var det 145)
- Hovedforløbet udbydes på flere skoler
- Aldersfordeling i 2021:
 - 18-19 år: 6 elever
 - 20-24 år: 85 elever
 - 25+ år: 301 elever
- Andelen af elever med en uddannelsesaftale ved afslutning af grundforløb 2:
 - 2021: Ca. 52 %
 - 2022: Ca. 78 % – altså en stigning på 50 % fra 2021 til 2022
- 83 % af eleverne har en ordinær aftale, 13 % har en restaftale, og 3 % er i Ny mesterlære.

Faktorer, der har betydning for andelen af elever med uddannelsesaftaler ved afslutning af grundforløb 2

Følgende faktorer har betydning for, at der på uddannelsen til ejendomsservicetekniker er en øget andel af elever med en uddannelsesaftale ved afslutning af grundforløb 2:

- En stor andel af eleverne på 25+ år er allerede ansat i virksomheden, inden de påbegynder erhvervsuddannelsen
- Udvalget har kørt en kampagne for at skaffe flere unge elever.

3.2 Opsummering af erfaringer

Flere af de udvalgte uddannelser, der har indgået i analysen, har ligheder med uddannelsen til hospitalsteknisk assistent, fx at uddannelsernes hovedforløb udbydes på én eller få skoler, at der er under 25 elever, der årligt gennemfører uddannelsen, og/eller at en stor andel af eleverne er voksne på 25 år eller derover.

Skolerne har fra 2021 til 2022 gjort mere ud af at forberede eleverne på at indgå uddannelsesaftaler under grundforløb 2 ved fx at:

- signalere til eleverne, at første dag på skolen, også er første dag i branchen
- sikre velkomst med møde med virksomheder allerede første skoledag
- italesætte uddannelsesaftaler fra 1. dag på uddannelsen
- eleverne kommer på virksomhedsbesøg
- eleverne bliver klædt på til at gå i dialog med virksomhederne om indgåelse af uddannelsesaftale tidligt i grundforløbet

- eleverne får videohilsner fra virksomhederne, der kan inspirere dem til se uddannelsesmuligheder i branchen
- der gennemføres undervisning i jobsøgning
- der gennemføres øvelser med eleverne, der normaliserer tvivl og usikkerhed i forbindelse med at skulle gå i dialog med virksomheder om en uddannelsesaftale
- der arrangeres praktik i virksomhederne på grundforløb 2
- der gennemføres løbende samtaler med eleverne, og der følges op på eleverne, indtil de har en uddannelsesaftale: Inspiration, "pisk" og "gulerod"
- etablere en jobbank.

Skolerne har bl.a. taget følgende initiativer i forhold til virksomhederne:

- etableret et tæt samarbejde med virksomhederne, herunder indgået partnerskabsaftaler med virksomhederne
- øget informationen til virksomhederne
- gennemført opsøgende aktiviteter i virksomhederne
- gjort opmærksom på at rekruttere elever lokalt, så der er færre udfordringer i forhold til elevernes mobilitet
- arrangeret praktik for elever på grundforløb 2 og forberedt virksomhederne på, hvad eleverne kan, når de kommer i praktik
- etableret en jobbank, så det er lettere for virksomheder og elever at finde hinanden
- etableret netværk mellem virksomhederne
- nedsat en virksomhedsstyregruppe på skolen
- afholdt flere arrangementer for virksomhederne på skolerne, herunder også arrangementer hvor eleverne og virksomhederne kan møde hinanden (fysisk eller via video); åbent hus på skolen, speeddating, branchedage hvor virksomhederne kommer og fortæller om, hvad de arbejder med
- tydeliggjort for virksomhederne, hvem de kan kontakte på skolen
- højt serviceniveau og håndholdt kontakt til virksomhederne.

Øvrige faktorer, der har haft betydning for, at flere elever på nogle uddannelser har en uddannelsesaftale ved afslutningen af grundforløb 2:

- Inden for nogle brancher er der elever, der starter uddannelsesaftalen inden grundforløbet
- Informationer til virksomhederne om muligheden for Ny mesterlære har givet flere elever i den aftaleform
- Inden for nogle brancher er der virksomheder, der uddanner allerede ansatte medarbejdere – gælder især elever på 25+ år
- Fagligt udvalg, der har gjort en ekstra stor indsats for at sætte fokus på tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler.

4. Modeller og øvrige tiltag for tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler

I projektet har der især været fokus på at udforske følgende fire modeller for tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler for hospitalstekniske assistentelever:

- Indgåelse af uddannelsesaftale før eller under grundforløbet
- Løn under grundforløbet
- Ny mesterlære
- Ændret uddannelsesstruktur på hovedforløbet.

Derudover er der drøftet en række andre tiltag, som også kan bidrage til, at der indgås uddannelsesaftaler tidligere i elevernes uddannelsesforløb og dermed også mindske frafaldet på uddannelsen:

- Øget information og støtte til såvel eksisterende som potentielle oplæringsvirksomheder
- Øget forberedelse af elever på indgåelse af en uddannelsesaftale, mens de er på grundforløbet
- Partnerskabsaftaler mellem skoler og oplæringsvirksomheder, samt netværksmøder mellem oplæringsvirksomhederne
- Mere praksisorienteret indhold i uddannelsen
- Ansættelse af elever på ordinære vilkår, indtil de kan starte på en uddannelsesaftale.

De forskellige modeller og tiltag er blevet drøftet og udviklet på to webinarer samt på en workshop med den nedsatte arbejdsgruppe, bestående af repræsentanter fra 10 virksomheder, der er godkendte til at have hospitalstekniske assistentelever.

I det følgende præsenteres de fire modeller samt de øvrige tiltag.

4.1 Indgåelse af uddannelsesaftale før eller under grundforløbet

I denne model indgår oplæringsvirksomheden og eleven en uddannelsesaftale før eller under grundforløbet, men uddannelsesaftalen træder i kraft på et givent tidspunkt efter grundforløbet. Uddannelsesaftalens ikrafttrædelse er under forudsætning af, at eleven består grundforløbet.

Uddannelsesaftalen kan altså indgås når som helst, men eleverne får først løn fra den dag, hvor uddannelsesaftalen træder i kraft.

Med den eksisterende struktur på uddannelsens hovedforløb kan uddannelsesaftalen tidligst starte den 1. september, og den skal senest starte før den første skoleperiode, der ligger i november.

Dette hænger sammen med, at uddannelsens hovedforløb er på to år, og eleverne skal til den afsluttende prøve inden to år efter starten af hovedforløbet. Den afsluttende prøve ligger i august – to år efter eleverne er startet på hovedforløbet.

For såvel virksomhederne som eleverne kan det være en fordel, at uddannelsesaftalen indgås før eller i starten af elevernes grundforløb, for det betyder, at begge parter har sikkerhed for at få en uddannelsesaftale i hus.

For virksomhederne betyder det, at de kan langtidsplanlægge elevens oplæring, og for eleverne giver det dem en sikkerhed for, at de kan fortsætte deres uddannelse efter grundforløbet. Samtidig kan det bidrage til elevernes motivation til at få et godt udbytte af grundforløbet, herunder også at være særligt fokuseret på det speciale og de kompetencer, de vil få behov for på deres kommende arbejdsplads.

Hvis virksomhederne rekrutterer elever allerede inden grundforløbet, kan det give dem bedre mulighed for at sikre, at de får elever, der kommer fra lokalområdet.

Virksomhederne kan således lave stillingsopslag og gennemføre ansættelsessamtaler med elever, som de har en rimelig forventning om vil være bosat i virksomhedens lokalområde efter afsluttet grundforløb.

Der er sygehuse, der praktiserer ovenstående. Dette gælder i Region Nordjylland, som med ansøgningsfrist den 10. december 2023 søgte elever til en stilling med start den 1. september 2024. Se jobannoncen i bilaget bagerst i rapporten.

At eleverne allerede er bosat i lokalområdet, inden de indgår en uddannelsesaftale, og at de dermed ikke skal flytte for at få en uddannelsesaftale, kan desuden have betydning for, om eleverne efter afsluttet uddannelse også ønsker fastansættelse i den del af landet, hvor de er blevet uddannet.

Det er et vigtigt parameter for virksomhederne, at de kan fastholde de elever, de uddanner, efter at elevtiden er gennemført. Det har især stor betydning for de virksomheder, der ikke kun har svært ved at tiltrække elever, men også at tiltrække faglærte hospitalstekniske assistenter inden for specialet.

Der er virksomheder, der ser det som en udfordring at rekruttere elever inden grundforløbet, hvis ikke ansøgerne på forhånd har kendskab til faget. For at imødegå dette, har nogle af virksomhederne valgt at invitere ansøgerne til praktikophold i virksomheden, så de kan få en fornemmelse af såvel faget som arbejdspladsen.

4.2 Løn under grundforløbet

Virksomhederne kan tegne uddannelsesaftaler med eleverne, som træder i kraft fra grundforløbets start eller under grundforløbet.

Når uddannelsesaftalen træder i kraft, skal virksomhederne betale eleverne elevløn/voksenelevløn. Virksomhederne kan få elevrefusion (lønrefusion) både, når eleverne er i gang med grundforløbet, og når de er i gang med hovedforløbet.

Med den eksisterende uddannelsesstruktur, har eleverne en "pause" mellem uddannelsens grundforløb og det 2-årige hovedforløb. I den periode er eleverne reelt ikke i uddannelse, og derfor kan virksomhederne ikke få elevrefusion i den periode, selvom de udbetaler eleverne løn.

Den eksisterende struktur på uddannelsens hovedforløb betyder, at elevernes hovedforløb tidligst kan starte den 1. september. Jf. afsnit 2.1.

Elevernes grundforløb slutter enten i januar eller i juni, men de kan først starte på uddannelsens hovedforløb i september. For eleverne, der afslutter grundforløbet i januar, går der syv måneder, inden de kan starte på hovedforløbet. For eleverne, der afslutter grundforløbet i juni, går der to måneder, inden de kan starte på hovedforløbet.

Når virksomhederne vælger at give eleverne løn under grundforløbet, er der altså mindst to måneder, hvor virksomhederne skal give eleverne løn, og hvor virksomhederne ikke kan få elevrefusion, fordi eleverne jo reelt ikke er i uddannelse.

Ovenstående betyder, at nogle virksomheder ikke ønsker at ansætte elever og give dem løn under grundforløbet. Andre virksomheder giver udtryk for, at det godt kan være en mulighed i et vist omfang, især hvis der reelt er arbejdsopgaver for eleverne i "venteperioden", indtil de kan starte på uddannelsens hovedforløb.

Fordelene for virksomhederne ved at lade uddannelsesaftalen træde i kraft under grundforløbet kan være, at det er lettere at tiltrække elever, når de i stedet for SU kan få elevløn/voksenelevløn, når de er på grundforløbet.

Gennemsnitsalderen på eleverne på den hospitalstekniske assistentuddannelse er ganske høj, og de fleste er allerede etablerede og har familie og børn. Det kan derfor have stor betydning for virksomhedernes muligheder for at tiltrække elever, at disse får elevløn/voksenelevløn allerede under grundforløbet.

At ansættelsesforholdet starter allerede under en elevs grundforløb, kan bidrage til at knytte virksomheden og eleven tættere sammen, og dermed også til at fastholde eleven i uddannelsen.

Eleven kan desuden blive mere målrettet og motiveret til at få et godt udbytte af grundforløbet. Dette især, hvis eleven forud for grundforløbet har været i praktik i virksomheden, og derigennem har fået en indsigt i arbejdsopgaverne samt en forståelse for vigtigheden af de kompetencer, hun/han skal tilegne sig i løbet af grundforløbet.

Det er vigtigt, at såvel virksomhederne som eleverne har kendskab til muligheden for, at en uddannelsesaftale kan træde i kraft allerede ved grundforløbets start, og at eleverne i givet fald kan få løn under grundforløbet.

Hvis flere virksomheder skal anvende modellen med løn under grundforløbet, kræver det, at virksomhederne får indsigt i mulighederne for elevrefusion (lønrefusion), så de kan udregne præcist, hvilke omkostninger der vil være forbundet hermed. Virksomhederne kan få rådgivning herom ved henvendelse til Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

4.3 Ny mesterlære

Når en virksomhed indgår en uddannelsesaftale om, at eleven skal være i Ny Mesterlære, erstattes grundforløbet på skolen helt eller delvist af oplæring i virksomheden.

Ved Ny mesterlære får eleven elevløn/voksenelevløn, når uddannelsesaftalen træder i kraft. Virksomheden får elevrefusion (lønrefusion) i de perioder, eleven deltager i undervisning på skolen – både i den del af grundforløbet, der gennemføres på skolen, og i uddannelsens hovedforløb.

Elever, der er i Ny mesterlære, skal opfylde de samme overgangskrav samt bestå en faglig kompetencevurdering svarende til målene på grundforløbet, inden de kan starte på hovedforløbet.

Virksomheden skal bidrage til at sikre, at eleven tilegner sig kompetencerne, og skolen bidrager med vejledning og eventuel undervisning på skolen.

Nogle virksomheder giver udtryk for, at Ny mesterlære især kan være relevant for elever, der i forvejen har en sundhedsfaglig uddannelse, og som gerne vil skifte fag.

For eleverne kan fordelene ved Ny mesterlære være, at de får en mere praksisrettet vej gennem uddannelsen. Hvis eleverne er bosat langt fra skolen, kan det være en fordel for dem, at de ikke skal deltage i hele grundforløbet på 20 uger på Syddansk Erhvervsskole i Odense, men at de kan nøjes med at deltage i færre uger – alt efter den enkelte elevs behov.

For virksomhederne kan fordelene ved Ny mesterlære være, at de har eleven i oplæring i virksomheden i en længere periode, end hvis eleven havde en ordinær uddannelsesaftale. Eleven får dermed flere praksiserfaringer og kan i højere grad indgå i driften på et tidligere tidspunkt i uddannelsesforløbet.

Der er virksomheder, der peger på, at det kræver meget af oplæringsvirksomhederne at sikre, at eleverne opnår de kompetencer, der ligger forud for hovedforløbet – også selvom skolen kan varetage noget af undervisningen.

Virksomhederne ønsker at få flere informationer om det at have elever i Ny mesterlære i den hospitalstekniske assistentuddannelse. De ønsker, at det tydeliggøres, hvilke krav det stiller til virksomhederne, og at uddannelsesforløbet i Ny mesterlære formaliseres, så det er overskueligt for såvel virksomhederne som eleverne at vurdere denne vej gennem uddannelsen.

4.4 Ændret uddannelsesstruktur på hovedforløbet

Som det fremgår af beskrivelsen af uddannelsen til hospitalsteknisk assistent i kapitel 2, kan eleverne i den nuværende uddannelsesstruktur tidligst starte på hovedforløbet den 1. september.

Da eleverne afslutter grundforløbet i januar eller juni er der således mindst to måneder mellem grundforløbet og hovedforløbet, hvor eleverne ikke kan være i uddannelsen. For elever, der afslutter grundforløbet i januar, går der mindst syv måneder, inden de kan starte på hovedforløbet.

Uddannelsesstrukturen er en medvirkende årsag til et højt frafald på uddannelsen. Alle elever, der ikke er i gang med hovedforløbet tre måneder efter afslutningen af grundforløbet, registreres som frafaldet uddannelsen. Dette gælder også, selvom de går i gang med hovedforløbet på et senere tidspunkt.

At frafaldet under alle omstændigheder er stort kan ses af, at der i en årække kun har været ca. 1/3 af de elever, der har bestået grundforløbet, der har gennemført uddannelsen til hospitalsteknisk assistent. Jf. kapitel 2.3.

En af mulighederne for at mindske frafaldet på uddannelsen kan være at placere skoleperioderne i hovedforløbet anderledes, så alle elever kan starte på uddannelsesaftalen (og hovedforløbet) umiddelbart efter afslutningen af grundforløbet – uanset, om de afslutter grundforløbet i januar eller i juni.

Ved denne ændring vil der være en mulighed for en direkte overgang fra grundforløbet til hovedforløbet, men det vil naturligvis stadig være muligt, at eleven og virksomheden underskriver en uddannelsesaftale, der giver eleven en kortere eller længere pause mellem grundforløbet og hovedforløbet.

Præsentation af forslaget

Der er udarbejdet et forslag til, hvordan de fire skoleperioder i hovedforløbet kan flyttes, så eleverne kan gå direkte fra grundforløbet og til at starte på hovedforløbet.

På nuværende tidspunkt er skoleperioderne placeret, så de starter i følgende måneder:

- 1. skoleperiode (H1) starter i november
- 2. skoleperiode (H2) starter i august, året efter eleverne har været på 1. skoleperiode
- 3. skoleperiode (H3) starter i april, året efter eleverne har været på 2. skoleperiode
- 4. skoleperiode (H4) starter i august, samme år eleverne har været på 3. skoleperiode.

I forslaget til en mulig ny placering af skoleperioderne vil disse starte i følgende måneder:

- 1. skoleperiode (H1) starter i september
- 2. skoleperiode (H2) starter i april, året efter eleverne har været på 1. skoleperiode
- 3. skoleperiode (H3) starter i november, samme år som eleverne har været på 2. skoleperiode
- 4. skoleperiode (H4) starter i januar, april eller juni året efter, eleverne har været på 3. skoleperiode.

I forslaget er skoleperioderne placeret således, at der er kortere tid mellem 1., 2. og 3. skoleperiode, mens der gennemføres 4. skoleperiode tre gange årligt for at sikre, at alle elever kan deltage i den afsluttende prøve i 4. skoleperiode inden for uddannelsens varighed på to år.

I boksen herunder ses øverst den nuværende placering af skoleperioderne, mens forslaget til en mulig ny placering af skoleperioderne kan ses nederst.

Nuværende placering af skoleperioderne																								
2023												2024												2025
Jan 23	Feb 23	Ma 23	Apr 23	Mai 23	Jun 23	Jul 23	Au 23	Sep 23	Okt 23	No 23	Dec 23	Jan 24	Feb 24	Ma 24	Apr 24	Mai 24	Jun 24	Jul 24	Au 24	Sep 24	Okt 24	No 24	Dec 24	Jan 25
										H1										H2				
																								H3
																								H4
Mulig ny placering af skoleperioderne																								
2023												2024												2025
Jan 23	Feb 23	Ma 23	Apr 23	Mai 23	Jun 23	Jul 23	Au 23	Sep 23	Okt 23	No 23	Dec 23	Jan 24	Feb 24	Ma 24	Apr 24	Mai 24	Jun 24	Jul 24	Au 24	Sep 24	Okt 24	No 24	Dec 24	Jan 25
									H1						H2							H3	H4	
																								H4
																								H4

Det har nogle følgevirkninger, hvis forslaget skal realiseres. Konsekvenserne af at flytte skoleperioderne vil være, at:

- der bliver lidt kortere mellem de tre første skoleperioder
- elever, der starter en uddannelsesaftale i februar
 - kommer først på 1. skoleperiode syv måneder efter starten på uddannelsesaftalen
 - skal på 4. skoleperiode med den afsluttende prøve kort tid efter den 3. skoleperiode
- elever, der starter en uddannelsesaftale i juli-august,
 - skal på 1. skoleperiode allerede i september.

Forslaget betyder, at elever, der afslutter grundforløbet i januar, kan starte på deres uddannelsesaftale med oplæring i virksomheden i februar – altså i direkte forlængelse af grundforløbet. Hvis de starter i februar, marts eller april, kan de gå til den afsluttende prøve i den 4. skoleperiode (H4) i januar knap to år efter, de er startet på hovedforløbet/uddannelsesaftalen.

De elever, der afslutter grundforløbet i juni, kan starte på deres uddannelsesaftale i juli (eller august). Disse elever kan gå til den afsluttende prøve i den 4. skoleperiode i juni knap to år efter, de er startet på hovedforløbet/uddannelsesaftalen.

For at sikre, at elever, der eventuelt starter på en uddannelsesaftale i maj-juni, kan komme til den afsluttende prøve i den 4. skoleperiode inden for hovedforløbets længde på to år – og tidligst tre måneder før uddannelsesaftalens afslutning – er der placeret en ekstra 4. skoleperiode i april knap to år efter, eleverne er startet på hovedforløbet.

Med forslaget til en mulig ny placering af skoleperioderne i hovedforløbet, er der åbnet mulighed for, at virksomhederne og eleverne kan etablere ordinære uddannelsesaftaler, der starter på et aftalt tidspunkt i perioden fra den 1. februar, og inden eleverne skal starte på 1. skoleperiode i september.

Med den nuværende uddannelsesstruktur kan uddannelsesaftalerne udelukkende starte på et aftalt tidspunkt i perioden fra den 1. september, og inden eleverne skal starte på den 1. skoleperiode i november.

Virksomhedernes kommentarer til modellen

Der er virksomheder, der peger på, at det kan være en stor fordel, at de ved en ændret uddannelsesstruktur, som skitseret i modellen, kan starte uddannelsesaftaler med elever i hele perioden fra februar til august.

Nogle virksomheder synes, at det kan være uhensigtsmæssigt at have eleverne i oplæring i mange måneder efter grundforløbet, inden de kommer på den 1. skoleperiode i hovedforløbet. Dette kan være tilfældet for de elever, der afslutter grundforløbet i januar, men som først kan komme på 1. skoleperiode i september.

Andre virksomheder giver udtryk for, at det ikke vil være et problem, hvis eleverne får en lang, indledende oplæringsperiode i virksomheden, inden de kommer på 1. skoleperiode.

Endelig er der virksomheder, der peger på, at de jo ikke behøver at lade en uddannelsesaftale starte i februar, men at de kan vente med at starte den til fx maj, så eleverne er i oplæring i virksomheden i tre måneder inden starten på første skoleperiode.

Om virksomhederne oplever det som et problem eller ej, kan bl.a. hænge sammen med arbejdspladsens størrelse, hvilket speciale der er tale om, og hvilke arbejdsopgaver eleverne på et tidligt tidspunkt af uddannelsen kan inddrages i.

Nogle virksomheder har peget på, at det kan være vanskeligt for de elever, der afslutter grundforløbet i juni, og som ifølge forslaget skal på 1. skoleperiode i september, at nå at opfylde oplæringsmålene for den første oplæringsperiode. Virksomhederne henviser her til de oplæringsmål, der fremgår af elevernes logbog.

Omvendt er der andre virksomheder, der giver udtryk for, at eleverne allerede har arbejdet med dele af oplæringsmålene på grundforløbet, og at det centrale er, at eleverne opfylder alle oplæringsmålene, inden de skal deltage i uddannelsens sidste skoleperiode. Derfor ser disse virksomheder det ikke som en udfordring, hvis eleverne ikke kan nå at opfylde oplæringsmålene for den første oplæringsperiode.

Endelig er der virksomheder, der peger på, at elevernes kompetencer forud for den 1. skoleperiode under alle omstændigheder altid vil variere, da det dels er meget forskelligt, hvad eleverne har nået at stifte bekendtskab med under oplæring i virksomhederne, og da elevernes forudsætninger forud for indgåelse af uddannelsesaftalen er meget forskellige.

4.5 Øvrige tiltag

Udover modellerne for tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler er der i projektet blevet udviklet forslag til forskellige tiltag, som kan bidrage til tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler, til indgåelse af flere uddannelsesaftaler, samt ikke mindst til at mindske frafaldet på uddannelsen.

Forslagene til øvrige tiltag udspringer dels af den indledende kortlægning af erfaringer med tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler inden for andre uddannelser.

Dels har drøftelserne på temadagen i november 2023, webinarerne i december 2023 og januar 2024 samt workshoppen i januar 2024 givet anledning til den følgende præsentation af øvrige tiltag.

Øget information og støtte til virksomhederne

Det er vigtigt, at de virksomheder, der har muligheder for have elever inden for den hospitalstekniske assistentuddannelse rent faktisk også tager elever.

Ifølge de virksomheder, der har deltaget i arbejdsgruppen, er der en del virksomheder, der ikke tager elever, selvom de har ansat hospitalstekniske assistenter. En højere grad af information og vejledning til virksomhederne kan evt. bidrage til, at flere virksomheder tager elever.

Øget information om mulighederne for at indgå uddannelsesaftaler

Øget information om uddannelsen og om de forskellige muligheder for at indgå aftaler med eleverne kan have betydning for, at flere virksomheder ønsker at tage elever – eller ønsker at tage flere elever, end de plejer.

Det er fx vigtigt, at virksomhederne har kendskab til mulighederne for at have elever i Ny mesterlære, samt at elever med ordinære uddannelsesaftaler kan blive ansat allerede under grundforløbet. Dette giver virksomhederne mulighed for at knytte de kommende elever tættere til virksomheden. For eleverne har det den fordel, at de får elevløn/voksenelevløn fra uddannelsens start, når de er ansat i Ny mesterlære eller ansat under grundforløb 2.

De to ansættelsesmuligheder kan eventuelt bidrage til, at virksomhederne kan få ansat nogle af de voksne, der ikke har økonomisk mulighed for at gennemføre grundforløbet på SU.

Øget information om de økonomiske betingelser

Dialog med arbejdsgruppen har afdækket, at virksomhederne ikke har det fulde overblik over den økonomi, der er forbundet med at have elever. Det drejer sig fx om lønrefusion under elevens deltagelse i skoleperioder og tilskud til elevens transportudgifter i skoleperioderne.

Hertil kommer indsigt i, at virksomheden skal betale ekstra til Læreplads-AUB, hvis ikke virksomhederne opfylder de fastsatte mål for antallet af de elever, de skal have.

I de store organisationer, som virksomhederne i denne branche typisk er en del af, kan det være uklart for de elevansvarlige i virksomhederne, hvordan bidraget til Læreplads-AUB fastsættes, og hvilken økonomisk betydning det får, hvis virksomheden ikke opfylder måltallet for antallet af elever.¹⁰

Virksomhederne har behov for at kende til de økonomiske betingelser for at have elever i de forskellige former for uddannelsesaftaler, herunder fx hvis de har elever i Ny mesterlære, eller hvis de ansætter eleverne ved starten af elever under grundforløbet.

De virksomheder, der har elever ansat under grundforløbet, bliver under den nuværende uddannelsesstruktur nødt til at have eleverne ansat på ordinære vilkår efter grundforløbet og indtil uddannelsesaftalen kan starte den 1. september. Det er naturligvis også vigtigt, at virksomhederne er orienteret herom.

Tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler

Endelig er det vigtigt, at virksomhederne informeres om vigtigheden af at indgå uddannelsesaftaler tidligere, end virksomhederne har tradition for. Dette vil give virksomhederne en større sikkerhed for, at de får de elever, de har behov for.

Ifølge arbejdsgruppen er der virksomheder, der ikke kan finde de elever, de ønsker at ansætte, og derfor undlader de at ansætte elever. Årsagerne er bl.a. følgende:

- De får ikke ansøgninger (nok)
- De får ikke ansøgninger fra elever, som de synes er kvalificerede
- De får ikke ansøgninger fra elever, der er bosat i lokalområdet/landsdelen, og de ønsker ikke at ansætte elever, der er bosat langt fra arbejdspladsen
 - Risiko for, at eleverne falder fra – de vil alligevel ikke flytte, eller de finder en anden oplæringsvirksomhed tættere på bopælen efterfølgende, hvilket bl.a. hænger sammen med elevernes alder og familieforhold
 - Risiko for, at eleverne ikke ønsker fastansættelse efter uddannelsen, da de vil flytte tilbage til den del af landet, de oprindeligt kommer fra, hvilket er ærgerligt for de virksomheder, der har brugt ressourcer på at uddanne elever.

¹⁰ Det kan være vanskeligt at få dette overblik, da måltallet for antallet af elever, som virksomheden skal have, beregnes ud fra antallet af ansatte faglærte i virksomheden, men det er ikke udspecificeret på de enkelte faggrupper. Dette betyder, at en virksomhed kan opfylde deres måltal for elever, men helt uden at ansætte hospitalstekniske assistentelever, blot de ansætter elever inden for andre faggrupper.

Til inspiration for virksomhederne kan der evt. udarbejdes en kort casebeskrivelse af, hvordan Region Nordjylland, der har vanskeligt ved at få neurofysiologiassistentelever, har valgt at søge efter elever 10 måneder før uddannelsesaftalen skal starte.

Regionen søger elever, der enten allerede har bestået grundforløbet, eller som er interesserede i at starte på grundforløbet, og som efter et bestået grundforløb vil være garanteret en uddannelsesaftale. Af jobannoncen fremgår det, at interesserede ansøgere har mulighed for et praktikophold, så de kan få lidt indsigt i faget, og den afdeling de skal arbejde i, inden de søger elevstillingen. Se jobannoncen i bilag 1.

Information til potentielle elever

I lighed med virksomhederne er det vigtigt, at de potentielle elever også får adgang til informationer om de forskellige muligheder for at indgå uddannelsesaftaler, samt om de økonomiske betingelser der er forbundet hermed.

Mere praksisorienteret indhold i uddannelsen

I analysen fra 2022 om frafald på uddannelsen er der peget på, at udvikling af et stærkere fokus på professionens praksis i grundforløb 2 eventuelt kan bidrage til at mindske frafaldet på uddannelsen. Dette kan fx gøres ved at flytte nogle af de almene, brede sundhedsfaglige kompetencemål samt nogle af grundfagene fra grundforløbet til hovedforløbet.

Ovenstående ville kunne bidrage til, at eleverne føler sig mere parate til den oplæring, der kommer til at foregå ude i virksomhederne.

Samtidig kan det være en fordel for virksomhederne, at eleverne starter oplæringen i virksomhederne med flere praksiskompetencer.

Samtidig peger analysen fra 2022 på et behov for, at de to specialers jobprofiler bliver mere tydelige i grundforløb 2, så det giver eleverne et bedre grundlag for at vælge speciale.

Dialogen med virksomhederne i arbejdsgruppen viser, at virksomhederne ser det som en stor arbejdsopgave at uddanne hospitalstekniske assistentelever. Dette kan være én af forklaringerne på, hvorfor der er virksomheder, der undlader at tage elever.

Der er således virksomheder, der oplyser, at deres elever enten slet ikke kan indgå i driften i elevtiden, eller at eleverne først meget sent i uddannelsesforløbet kan indgå i driften. Dette hænger i høj grad sammen med, at arbejdsopgaverne typisk består af 1:1 patient-/kundekontakt, som kræver en lang række sammensatte kompetencer af medarbejderen/eleven.

Øget forberedelse af eleverne på indgåelse af en uddannelsesaftale

Et centralt tiltag for tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler er at gøre endnu mere ud af at forberede eleverne på indgåelse af uddannelsesaftaler. Dette kan bl.a. gøres ved at informere eleverne skriftligt om betydningen af, at de allerede inden eller ved starten af deres deltagelse i grundforløbet arbejder målrettet med at få en uddannelsesaftale med en virksomhed.

Ligeledes kan det anbefales, at skolen i endnu højere grad hjælper eleverne til at have fokus på indgåelse af uddannelsesaftaler, allerede når eleverne søger ind på uddannelsen. Dette ikke mindst i forhold til elevernes geografiske mobilitet, så de er forberedte på at skulle flytte for at få en elevplads, hvis de bor i et område, hvor der ikke er mange virksomheder, der er godkendt til at have elever.

Skolen kan lade sig inspirere af nogle af de tiltag, som andre skoler/uddannelser har iværksat for at øge andelen af elever med uddannelsesaftaler inden afslutning af grundforløbet.

Dette drejer sig bl.a. om følgende tiltag¹¹:

- Første dag på skolen er første dag i branchen
- Videreudvikling af det jobsøgningskursus, som skolen gennemfører
- Jobbank på skolen
- Løbende inspiration under grundforløb 2
- Samtaler med eleverne
- Opfølgning og status på indgåelse af uddannelsesaftaler for hele holdet, fx ugentligt.

Skolen kan desuden have fokus på, hvordan den kan bidrage til en tættere dialog mellem virksomhederne og eleverne, og her kan der ligeledes tages udgangspunkt i erfaringer fra andre skoler/uddannelser:

- Jobcafé og speeddating på skolen
- Videohilsner og mailmatching
- Virksomhedsbesøg.

¹¹ Jf. beskrivelsen af de forskellige tiltag i kapitel 3.

Iværksættelse af de forskellige tiltag kan evt. bidrage til, at skolen får et overblik over, hvilke virksomheder der ikke ønsker at have elever samt årsagerne hertil.

Dette kan være nyttig viden for det faglige udvalgs bestræbelser for at få etableret flere uddannelsesaftaler for hospitalstekniske assistentelever. Det kan ligeledes bidrage til at afdække et eventuelt mismatch mellem antallet af elever, der optages på grundforløb 2, og det antal uddannelsesaftaler branchen kan tilbyde.

Fokus på kvaliteten i virksomhedspraktikken på grundforløbet

Eleverne på grundforløbet får tilbud om at komme i virksomhedspraktik. Praktikken kaldes også virksomhedsforlagt undervisning, og det er et tilbud, som de enkelte elever kan tage imod, eller de kan i stedet indgå i andre læringsaktiviteter på skolen.

Frafaldsanalysen fra 2022 pegede på, at virksomhedspraktikken ifølge de interviewpersoner, der havde gennemført grundforløbet, men som ikke var kommet i gang med hovedforløbet, havde stor værdi.

Da der ligger en god mulighed for, at eleverne får indsigt i praksis ved at være i praktik, og da det desuden også er en potentiel mulighed for indgåelse af uddannelsesaftaler, er det vigtigt, at alle elever hjælpes til at komme i virksomhedspraktik.

Et forskningsprojekt har i 2023-2025 fokus på en undersøgelse af virksomhedspraktik (virksomhedsforlagt undervisning, før-praktik eller snusepraktik som det også kaldes) på andre erhvervsuddannelser.¹²

De foreløbige resultater af forskningen viser, at kvaliteten i virksomhedspraktikken har stor betydning for elevernes forestillinger om den oplæring, der kan foregå i en virksomhed. Det er vigtigt for eleverne at deltage i fællesskaber samt at deltage i at løse arbejdsopgaver, når de er i virksomhedspraktik, selvom det naturligvis kan være vanskeligt for virksomhederne at tilgodese.

Virksomhedspraktikken kan være med til at justere elevernes forestillinger om den oplæring, der skal foregå i en virksomhed, når eleverne går i gang med hovedforløbet. Praktikken kan ligeledes påvirke elevernes nervøsitet ved overgangen til oplæringen i en virksomhed positivt eller negativt, og derfor er det centralt at sikre en god kvalitet i virksomhedspraktikken.

¹² Skabelse og oplevelse af meningsfuldhed i overgangen fra skole til oplæring. CEVEU, 2023-2025

Det bør overvejes, om der kan gøres mere for at forberede såvel eleverne som virksomhederne på virksomhedspraktikken inden for den hospitalstekniske assistentuddannelse, så elevernes udbytte bliver større.

Samtidig kan der sættes fokus på varigheden af virksomhedspraktikken, da 1-2 dages praktik nok ikke er tilstrækkelig tid til, at eleverne får et godt udbytte.

Desuden kan en virksomhedspraktik på fx fem dage også give virksomhederne et bedre grundlag for at vurdere, om den elev, de har i praktik, kan være en potentiel ny elev, som virksomheden vil tegne en uddannelsesaftale med.

Partnerskabsaftaler, netværksmøder og faglige arrangementer

Erfaringer fra andre skoler/uddannelser viser, at det har positiv betydning for indgåelse af tidligere uddannelsesaftaler, hvis skolerne har et tæt, løbende samarbejde med de virksomheder, der er godkendt til at have elever.

Skolerne fortæller, at de bl.a. har følgende samarbejdsrelationer med virksomhederne:

- Partnerskabsaftaler mellem oplæringsvirksomhederne og skolen
- Klyngesamarbejde mellem oplæringsvirksomheder
- Dannelse af netværk mellem oplæringsvirksomheder om fx
 - Rekruttering af elever, fx også lokal rekruttering af elever, inden de starter på grundforløbet
 - Deling af erfaringer med modeller for tidligere indgåelse af uddannelsesaftaler
 - Oplæring i virksomheden under *Ny mesterlære*
- Faglige arrangementer på skolen for oplæringsvirksomheder og elever, når eleverne er på skoleophold.

På temadagen for oplæringsvirksomheder, der blev gennemført af FUHA i november 2023, var der virksomheder, der gav udtryk for, at det bl.a. kunne være hensigtsmæssigt at afholde netværksmøde i forlængelse af en FUHA-temadag.

Skolen kan fremadrettet have fokus på at afdække følgende i dialogen med oplæringsvirksomhederne:

- I hvilket omfang ønsker I som oplæringsvirksomhed at indgå i en partnerskabsaftale med skolen? Hvilket indhold skal partnerskabsaftalen have?

- I hvilket omfang ønsker I etablering af netværk mellem oplæringsvirksomhedshederne om fx:
 - Rekruttering af elever, fx også lokal rekruttering af elever, inden de starter på grundforløbet?
 - Deling af erfaringer med modeller for tidlig indgåelse af uddannelsesaftaler?
 - Oplæring i virksomheden under Ny mesterlære?
- Hvilken form skal samarbejdet/netværket have, fx:
 - Fysiske møder/digitale møder?
 - Geografisk begrænset/landsdækkende?
 - På skolen/i oplæringsvirksomhederne?
 - Med/uden eleverne?
 - Hvilke behov er der evt. for, at skolen faciliterer samarbejdet/netværket?

Det er naturligvis centralt løbende at få afdækket, i hvilken grad ovenstående kan bidrage til bedre uddannelse af eleverne samt til at mindske frafaldet på uddannelsen.

Mulighed for delvis onlineundervisning

På FUHA-temadagen i november 2023 var der oplæringsvirksomheder, der pegede på, at det måske ville gøre det lettere for dem at få kvalificerede elever, hvis undervisningen på Syddansk Erhvervsskolen kunne gennemføres som delvis onlineundervisning.

Nogle virksomheder, der geografisk ligger langt fra Syddansk Erhvervsskole i Odense oplever, at det er vanskeligt for dem at rekruttere elever fra lokalområdet pga. den lange transport mellem elevernes bopæl og Odense.

Virksomhederne peger på, at delvis onlineundervisning især vil imødekomme potentielle elever, der har børn, og som derfor har udfordringer med at deltage i undervisningen i Odense – enten pga. af daglig, lang transporttid, eller fordi de bor så langt fra skolen, at de bliver nødt til at bo på skolehjem på Syddansk Erhvervsskole.

Der er dog også virksomhedsrepræsentanter i arbejdsgruppen, der peger på, at det giver eleverne et godt sammenhold at bo på skolehjem, og at det kan styrke dem fagligt, at de har mulighed for at koncentrere sig om deres uddannelse og ikke skal bruge tid på transport de fleste skoledage.

Skolen kan overveje muligheden for at anvende delvis onlineundervisning.

Bilag. Jobannonce

Ansøgning

Via hjemmeside:

SØG JOBBET

Arbejdspladsen ligger i Aalborg kommune

Beskrivelse af virksomheden

1014653496

Vigtige datoer

Oprettet: 7. november 2023
Ansøgningsfrist: 10. december 2023
Ansættelsesdato: 1. september 2024

Virksomheden tilbyder

Fastansættelse
Fuldtid
Dag
Almindelige vilkår

Kontaktperson

Maja Kruse Bastrup
Mobil: [97648000](tel:97648000)

Arbejdsgiver

Region Nordjylland
Reberbansgade 15 1
9000 Aalborg
Danmark

Ansøgning

Via hjemmeside:

SØG JOBBET

Annonce ID

5937966

Elev søges

Neurofysiologiasistentelev søges

Vil du være del af en fantastisk afdeling med et højt fagligt niveau? Så søg stillingen som neurofysiologiasistentelev ved neurofysiologisk afdeling. Stillingen er ledig pr 01-09-2024.

Stillingen kræver bestået grundforløb som hospitalsteknisk assistent (opstart af nyt hold den 15 januar 2024). Der er mulighed for praktikophold på afdelingen, så man kan få lov at snuse lidt til faget og afdelingen.

Vi forestiller os, at du enten har grundforløbet, eller er villig til at tage det og efterfølgende være garanteret en elevplads hos os.

Klinisk neurofysiologi er et selvstående afsnit, men en del af Neurologisk afdeling. Vi dækker hele Nordjylland, hvor største delen af vores undersøgelsen bliver udført i Aalborg, vi har også funktion i Hjørring. Afdelingen udfører akutte såvel som planlagte undersøgelser. Vores undersøgelser består af EEG, ENG/EMG, EP (VEP, SEP, MEP), MSLT, IOM, Track-it, ERG samt langtidsmonitorering i samarbejde med neurologisk sengeafdeling.

I fællesskab er vi gode til at tage ansvar for de forskellige opgaver. Vi kommunikerer klart og skaber tydelige rammer for selvstændig opgaveløsning og løbende forbedringer. Vi har et godt teamwork og vi arbejder aktivt med vidensdeling og oplæring. Den kollegiale hjælpsomhed er stor, og vi har fokus på godt arbejdsmiljø og arbejdsglæde, hvor respekten for hinandens forskelligheder afspejler sig i vores kommunikation og adfærd.

Vi holder julefrokost og sommerfest samt forsøger at lave andre sociale arrangementer, som styrker sammenholdet.

Afdelingen består af nuværende af: 1 overlæge, 2 afdelingslæger, 1 ingeniør, 7 neurofysiologiasistent, 1 neurofysiologiasistent elev og 2 lægesekretærer.

Vi tilbyder:

- Højt fagligt niveau med mulighed for kompetenceudvikling
- En afdeling med mange samarbejdsflader
- Samarbejde i team bestående af læger, neurofysiologiasistent, ingeniør og sekretærer
- Engageret personalegruppe der støtter hinanden
- En afdeling med plads til forskellighed
- En afdeling med humor og højt til loftet (synes vi selv)
- Engagerede vejledere som du kan støtte dig til og få daglig sparring

Dine kompetencer:

- At du brænder for det neurofysiologiske speciale
- Er fleksibel, ansvars- og kvalitetsbevidst
- Er god til at samarbejde
- Er omhyggelig og struktureret
- Bidrager til et godt arbejdsmiljø

Hvis du vil høre yderligere om stillingen er du velkommen til at kontakte Spec. Ansv. Overlæge Anne Haase Juhl 97662301 eller Neurofysiologiasistent Maja Kruse Bastrup.

Der afholdes løbende samtaler.

Om Region Nordjylland

Vi er ca. 15.000 meget forskellige medarbejdere, der hver dag leverer velfærd til omkring 590.000 nordjyder inden for sundhed, regional udvikling og det specialiserede socialområde. Vi opfordrer alle kvalificerede til at søge jobbet - uanset etnisk baggrund, køn, seksuel orientering, handicap, religion eller alder. Læs mere om os på www.rm.dk.

Der er 1 ledig stilling