

Evaluering af spireansættelser



Indhold

Baggrund og formål med projektet	3
Spirer i Horsens	3
Formål med evalueringen	4
Tilfredshed og udfordringer	4
Spirer	5
Ledere	5
Mentorer	6
Den gode historie	6
Anbefalinger	6

Baggrund og formål med projektet

I gennem de seneste år, opleves det, at antallet af social- og sundhedsassistenter og -hjælpere er faldende. Det estimeres, at der, på landsplan, vil mangle 40.000 social- og sundhedsassistenter og -hjælpere. Dette skyldes, at antallet af ældre stiger samtidig med, at 28 % af social- og sundhedspersonalet i dag er over 55 år. Ifølge FOA vil der mangle 520 social- og sundhedsassistenter og -hjælpere i Horsens Kommune i 2026.

Formålet med Spirerne er, at imødegå den estimerede mangel på social- og sundhedsassistenter og -hjælpere. Projektet har til formål at vække interessen for jobbet som social- og sundhedsassistent (SSA) og social- og sundhedshjælper (SSH) for at skabe bedre mulighed for at uddanne flere SSH'er og SSA'er på sigt.

Målgruppen for projektet er unge mellem 13 og 17 år, som kunne have lyst til at afprøve arbejdet i ældreplejen og herigennem vække de unges interesse for SOSU-faget.

Ved at kunne inddrage de unge mennesker allerede fra skolealderen inden de unge skal vælge retning på deres uddannelse skaber vi en fantastisk mulighed for at vække skoleelevernes nysgerrighed til sundhedsområdet og får skabt en positiv omtale og branding af faget og forhåbentligt derved motivere flere unge til at se dette som en spændende karrierevej med gode muligheder for både personlig og faglig udvikling.

Sundhed og Omsorg håber samtidig ved spireansættelserne at skabe mere liv i plejeboligafsnittene, og skabe en god relation mellem generationerne som er til glæde for alle ved at få bragt nogle hverdagsaktiviteter i spil mellem de unge og ældre, der ligger uden for de arbejdsopgaver, som det faste- og uddannede personale tager sig af.

Spirer i Horsens

Horsens Kommune har 4 spirestillinger til 13-17 årige unge. Tanken er, at spirerne skal arbejde et par hverdage om ugen af ca. 2 timers varighed i tidsrummet 15-18. Spirerne må dog maksimalt have en arbejdsuge på 12 timer.

Da Horsens Kommune slog stillingerne op, var oplevelsen at interessen for jobbet var højere end forventet. I alt modtog kommunen 240 ansøgninger og idéen om at vække interessen for faget igennem et fritidsjob for unge, kan siges at være en succes.

"Spirerne" ansættes på hhv. Præsthøjgården afd. F - stuen og på Klovenhøj. Til hver "Spire" er der tilknyttet en mentor, som vil følge op på ansættelsen og introduktionen af spiren.

Det er en væsentlig forudsætning for at dette projekt bliver en succes, at der sker en grundig introduktion og undervisning af de unge spirer inden de påbegynder arbejdet.

For at sikre spirerne en god opstart og tryghed i fritidsjobbet, vil der blive tilknyttet en mentor til hver spireansat, som også skal være med til at fortælle om det arbejde som foregår på plejecentrene generelt, og hvad man kan komme til at beskæftige sig med i jobbet som SSH'er og SSA'er.

Mentorerne blev udpeget inden jobstart og de unge vil primært være på arbejde samtidig med deres faste mentorer eller andet fast personale, som er klædt på til opgaven.

Spirerne blev inden opstarten introduceret til:

- Hvad er det for en afdeling, de er kommet til
- Hvilke borgere bor i enheden
- Hvad sker der, når man bliver ældre
- Hvad er demens
- Hvilken adfærd kunne de komme ud for fra borgerne
- Kommunikation
- Ordentlighed
- Tavshedspligt
- Etikette og adfærd
- Hygiejne
- Rammerne for arbejdet, herunder arbejdsopgaverne og hvordan de vælger hvad der skal gøres lige i dag, mødetid og antal arbejdstimer, løn, ferie mv.

Spirernes opgaverne er blandt andet: at læse for beboerne, gå ture med beboerne, lægge tøj sammen, rydde op i beboernes skabe, spille spil med beboerne osv. Der har også været plads til, at den enkelte spire selv har kunnet komme med ideer til aktiviteter.

Formål med evalueringen

Formålet med denne evaluering er at vurdere, hvorvidt flere plejecentre og enheder i Horsens Kommune kan oprette lignende fritidsjob for de 13 til 17 årige, således at interessen for faget skabes og fastholdes ved en god overgang til arbejdslivet, som forhåbentligt også på sigt vil kunne aflæses i et øget optag på social- og sundhedsuddannelserne.

Dette belyses ved hjælp af interviews med de ansatte spirer og interviews med lederne samt mentorerne.

Interviews med spirerne tog udgangspunkt i nedenstående:

- Hvad får de ud af det – personligt og fagligt?
- Hvilke oplevelser har de haft? (Fokus på de gode historier)
- Har de fået den rette introduktion og oplæring? Og fungerer det godt med den tilknyttede mentor?

Interviews med lederne på de to enheder tog udgangspunkt i:

- Hvordan fungerer ordningen?
- Hvad får plejeafsnittene ud af det (både ift. dynamikken blandt personalet og de ældre)?
- Hvilke krav stiller det til afdelingen at have "spirerne"?
- Stiller ansættelsen på demensafsnittet nogle særlige krav til de unge?

Interviews med mentorerne:

- Hvad får plejepersonalet ud af spirerne?
- Hvad får de ældre ud af spirerne?
- Hvad kræves der af personalet at have spirerne på arbejde?

Tilfredshed og udfordringer

I forbindelse med evalueringen af spireordningen, er der foretaget interviews med de ansatte spirer, ledere på hhv. Præsthøjgården og Klovenhøj samt mentorer. Interviewene inkluderer fire spirer, to ledere samt to mentorer.

Spirer

Som et led i spirernes ansættelse har de fået en introduktion ved ansættelsens start. Ud af de fire adspurgte spirer, er der én, der er utilfreds med introduktionen. Tre af de fire spirer udtrykker, at de har følt sig klar til opgaven som spire efter introduktionen til jobbet.

Den ene spire, som udtrykker at vedkommende ikke har følt sig godt klædt på til jobbet efter introduktionen, fortæller, at det skyldes uklarhed om hvad spirernes opgave specifikt er. Spiren fortæller dog, at efter kortere tids ansættelse, blev spirens rolle tydeligere.

De ansatte spirer har tilknyttet en mentor, som har til opgave at støtte og vejlede dem undervejs i ansættelsen. Spirerne giver udtryk for, at mentorordningen er velfungerende og tre ud af de fire spirer udtrykker, at de ikke ville have været foruden en mentor. Ifølge spirerne giver det tryghed med en mentor og det er rart at vide, hvor man skal rette henvendelse hvis behovet opstår.

Iblandt spirerne er der bred enighed om, at de føler sig godt taget imod af beboerne på hhv. Klovenhøj samt Præsthøjgården. Beboerne har været positive, imødekomne og interesserede i de unge spirer. Spirerne udtrykker også, at det har været svært aktivt at skulle henvende sig til beboerne uden at kende dem. Dette er dog kun en udfordring, de oplevede de første dage efter ansættelsen.

Flere af spirerne er overraskede over, den positive energi, de oplever, mens de er på arbejde samt det tætte bånd, de har skabt til beboerne på kort tid. En af beboerne siger bl.a.:

"Jeg er ret overrasket over, hvor tæt jeg er kommet på de her mennesker. Altså vi har mange dybe og personlige samtaler"

De fire spirer er enige om, at det at være ansat som spire, er et givende job. De oplever glæden selv, men ser også glæden i beboerne. Spirerne siger bl.a.:

"Jobbet præger mig som person og giver et andet perspektiv i min dagligdag"

"Jeg er blevet en bedre mig"

Som spire, har de unge fået et indblik i, hvordan det er at være social- og sundhedsassistenten eller -hjælper. Hertil fortæller spirerne, at ansættelsen har givet dem en større respekt for arbejdet som SSH og SSA. De udtrykker, at de kan se, at det er et vigtigt job, som ikke kun handler om pasning og pleje af ældre, men også det at snakke med dem, når ingen andre er der, når der er behov for det. Tre af de fire spirer fortæller, at ansættelsen har vækket deres interesse for SOSU-området, og at uddannelsen er en mulighed for dem.

Ledere

Både lederen på Præsthøjgården såvel som lederen på Klovenhøj, giver udtryk for, at de mere eller mindre kun har gode oplevelser i forbindelse med ansættelsen af de unge spirer. Lederne fortæller, at de oplever at spirerne nærmere møder op som børnebørn eller børn fremfor ansatte. De kommer med en ny energi, oprigtighed og ydmyghed. Spirernes løsning af de opgaver, de får stillet er meget naturlig og umiddelbar, grundet deres unge alder.

Ifølge lederne er der en tydelig glæde for beboerne forbundet med spirerne. Nogle af beboerne får en beskyttende følelse overfor de unge spirer. Lederne oplever dog også, at nogle af beboerne vælger blot at observere de unge på afstand, men på trods af dette, er det ledernes opfattelse at disse også får glæde af spirerne. En af lederne udtrykker at *"det bringer noget andet ind, når de yngre kommer"*. De unge spreder en anden form for hygge, glæde og omsorg for beboerne. Selvom spirerne

er unge, så er de i stand til selv at tage initiativ til eksempelvis at arrangere spilaftener og quizaftener for beboerne.

Overordnet set ser det ud til at lederne er tilfredse og glade for at have spirerne ansat. De eneste ændringer, det har medbragt at have spirer ansat er, at der skal tages hensyn til dem. De ansatte skal være opmærksomme på dem, da det er unge mennesker, som tager mere tid.

Mentorer

De ansatte spirer, har fået tilknyttet en mentor. En mentor fortæller, at der har været en fordom om, at de unge kan komme til at have en negativ effekt på de ældre beboere, netop grundet deres unge alder. Ifølge denne mentor, er fordommen gjort til skamme, da de unge spirer har en fin fornemmelse for, hvilke beboere, der er i humør til at snakke med dem. Derudover er det tydeligt, at spirerne bringer en livsglæde frem i beboerne, da de eksempelvis rusker i beboernes hukommelse og bringer dem tilbage til deres unge dage.

Mentorerne giver ikke udtryk for, at der har været udfordringer i forbindelse med spireansættelserne. Derimod oplever de spirerne som værende gavnlige for beboerne såvel som for kollegaer. Spirerne har en helt anden indgangsvinkel, som ikke er direkte sundhedsfremmende. Om spirernes umiddelbarhed og tilgang til de ældre fortæller en mentor: *"De har ikke noget mål med deres besøg"*.

Mentorerne er enige om, at spirerne tilføjer meget positivt til deres og beboernes hverdag. De udtrykker også, at spirerne giver de ansatte mulighed og tid til at fokusere mere på deres egne opgave. En mentor siger:

"I min verden skulle der være to unge mennesker på alle afdelinger"

Den gode historie

De unge spires tilstedeværelse i beboernes hverdag, har givet anledning til mange gode oplevelser for beboerne såvel som det faste personale og spirerne:

En spire fortæller eksempelvis:

Det sker egentligt ret tit efterhånden, at jeg spiller tit ballonbadminton med en af beboerne herude. Og det med at man kan komme tilbage og så hun kan genkende én, fordi hun også har haft en god oplevelse. Det er meget rart. Det der med at man også har en eller anden betydning for dem. Det kan godt være, at hun ikke kan mit navn, men hun ved, at det er "ham der jeg plejer at spille badminton med".

Mens en anden fortæller:

En af beboerne har haft en meget dårlig dag. Hun har haft meget med babyer at gøre. Så vi vælger at sætte baby-videoer op på en stor skærm, hvor hun bliver rigtig rørt af det og går op for at prøve og ae de her babyer, der er på touch skærmen i afdelingen.

Anbefalinger

Både mentorer og spirer efterspørger klarere rammer for spirernes opgaver i forbindelse med ansættelsen. Mentorerne fortæller, at det har været svært at vurdere helt præcist, hvilke opgaver spirerne må løse, og hvilke de ikke må løse. Grundet uklarhed fortæller mentorerne, at spirerne primært har fået til opgave at "hygge" med beboerne. I forlængelse af dette efterspørger en mentor en ordning, hvor det er muligt at erfaringsudveksle med Klovenhøj eller andre afdelinger, hvor projektet også er implementeret. Dette for at fremme klarheden omkring brugen af spirerne og deres opgaver.

En af spirene giver udtryk for utilfredshed med opstarten og introduktionen til jobbet. Hertil fortæller en mentor også, at vedkommende oplevede en mangel på tid til spirene i opstartsfasen. Mentoren efterspørger, at der sættes mere tid af til spirene i opstartsfasen.

Konklusion

På baggrund af de interview, der er foretaget med mentorer, spirer samt ledere i forbindelse med denne evaluering, kan det konkluderes, at der overordnet set er bred enighed iblandt de interviewede parter om, at spireansættelserne har en positiv effekt. Den positive effekt kommer til udtryk hos beboerne, spirene samt mentorer og andre kollegaer.

Der er dog plads til forbedringer. Under afsnittet "anbefalinger" ses det, at der af både mentorer samt spirer blandt andet efterspørger klare rammer for spirernes opgaver samt bedre introduktion/opstart.

Alt i alt fungerer spireansættelserne efter hensigten og de unges interesse for SOSU-faget vækkes. Dette ses blandt andet ved, at flere af spirene giver udtryk for, at de ikke udelukker SOSU-faget som en mulighed for deres egen videreuddannelse.