

VI VIL UDDANNE DANMARKS DYGTIGSTE

STYRKE FAGLIGHED AMBITION POTENTIALE INNOVATION FREMTID

DRIVKRAFT UDDANNE HÅNDELÅG VISION KOMPETENCE VIDEN KARRIERE

GENNEMFØRE DANMARKS

KREATIV MÅLRETTET

HÅNDVÆRK DETALJER DYGTIGSTE MÅL NYSGERRIG

AUB projekt

Opsøgning af lærepladser på hospitalsteknisk assistentuddannelsen

- Informere og motivere ikke-godkendte virksomheder til at blive godkendt og til at ansætte elever
- Motivere inaktive men godkendte virksomheder til at ansætte en elev
- Motivation og barrierer
- Opfølgning/aktiviteter



Motivation for at ansætte elever

- Firmaets mulighed for branding som en virksomhed, der vægter fagligheden og samfundssind ved at tage elever.
- Virksomheder vil gerne oplære og give noget faglighed videre, fx ved at kvalificere "egne" elever ud over EUD i form af særlige salgskurser mm.
- Firmaets kan præge eleverne ind i firmaets kultur, eleverne bliver kulturbærere.
- Elever er en naturlig del af virksomheden og de bedste medarbejdere efter uddannelse i et firma, der vægter fagligheden, det er det rigtige at gøre som aktør på markedet.
- Faglig stolthed får elever til at vende tilbage til firmaet efter endt uddannelse



Motivation for at ansætte elever

- Det er svært at skaffe uddannet arbejdskraft, både i Københavnsområdet, og i "udkants Danmark", Nordsjælland, Nord/Vestjylland.
- Manglende geografisk mobilitet blandt ansøgere til ledige stillinger
- Erfaringen med ansættelse af universitetsuddannede er, at de ofte rejser igen, når de får arbejde i det område, de ønsker at bo.
- Elever forventes at være en ekstra arbejdskraft og forventes at producere fuldt ud sidst i uddannelsen
- God investering på længere sigt - en start på fødekæden
- Elever kræver, at det øvrige personale er "på tæerne" rent fagligt, og det er en fordel for virksomheden
- Det kræver, at vejlederne vil det, og er uddannet til det



Barrierer imod at ansætte elever

- Manglende kvalifikationer hos ansøgerne
- Manglende geografisk mobilitet blandt ansøgere
- Andre faggrupper med lignende kompetencer har været prioriteret
- Hvis eleverne ikke går "all in" for uddannelsen
- At eleven kan ikke være alene i butikken
- Pladsforhold på klinikken/afdelingen kan være afgørende
- Virksomheder, der er nye på markedet, skal kunne godkendes ift. antal undersøgelser og tilpasninger



Faktorer, der har betydning for valg af elever

- Det er primært ansøgerens personlighed, der afgør valget
- Gerne unge voksne og voksne – lønnen har ikke den store betydning
- Gerne med gymnasieuddannelse, men ingen betingelse
- Gode danskkompetencer
- Bopæl og geografisk mobilitet er højt prioriteret, vil gerne se eleverne som fremtidens medarbejdere
- Professionel attitude
- Foretrækker unge voksne/voksne, der udstråler en vis autencitet, robusthed og selvstændighed og som kan se sig selv i salg, gerne erfaring med salg (private audio)
- Ønsker voksne elever med lyst til at blive i lokalområdet, eleven skal kunne indgå i teamet på arbejdspladsen og have lysten til salg og det kommercielle, derfor er den personlige profil vigtigst.



Hvem bestemmer, om der skal ansættes elever

Private:

- Primært en central beslutning i kæden, som træffes af direktionen/distriktschef ift. virksomhedens strategi og ud fra budget og geografiske planer for virksomheden.

Offentlige virksomheder:

- Afdelingsledelsen beslutter med accept fra praktikvejledere

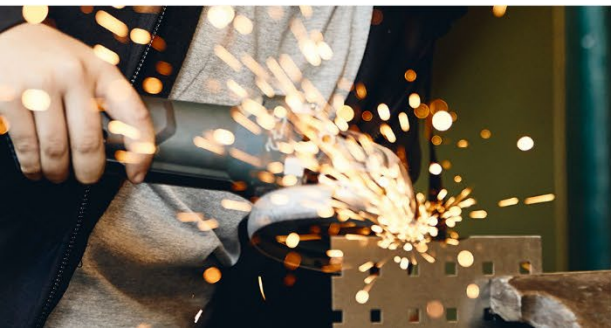
Ansættelsessamtalen, deltagere:

- Afdelingsleder/daglig leder, medarbejdere, praktikvejledere



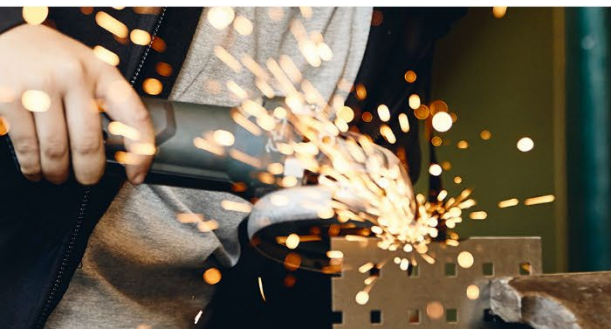
Hvordan kan skolen hjælpe virksomheden

- God ide at være proaktiv i forbindelse med optagelse af elever på GF2
- Aftale kan indgås ved start af GF2
- Gerne hjælp til RKV
- Gerne et samarbejde med skolen, ift. at henvise lokale ansøgere
- I optagelsesfasen må der gerne henvises direkte til firmaet/virksomheden
- Vil gerne bakke op om jobcafeen
- Gerne mulighed at GF2 elever får et par ekstra dage i praktik i virksomheden for at afklare, om kemien passer (EUV på GF2)
- Informationsmateriale om uddannelsen ift. tidlig rekruttering



Hvad kan FUHA/SDE gøre bedre for at få flere lærepladser

- Den gode historie på Facebook og Link`d in
- Den gode historie fra virksomhed til virksomhed
- Deltagelse i uddannelsesmesser målrettet sundhed/hospital
- *"Branchen, TL og FOA burde brande uddannelsen mere"*



Om at have elever

”Elever er i sig selv en god historie. De er vore bedste medarbejdere, en del af kulturen, de er kulturbærere”

”Det er et nederlag at miste en færdiguddannet elev”

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

”På vores afdeling deles vi om oplæringsopgaven”



OUTPUT – FLERE ELEVER 2022

+ 4 neurofysiologiassistentelever

+ 5 audiologiassistentelever, og flere til næste år

