

CASEKATALOG

- TIL STATUS PÅ PRAKTIK 2026

I casekataloget kan du finde inspiration til, hvordan man i din organisation og i SPU-samarbejdet kan arbejde videre med at styrke praktikken.

Kataloget indeholder inspiration om:

- **Side 2-3:** Arbejdet med anvendelse af data til kvalificering af indsatser, holdt op mod uddannelsesstrategien i en kommune.
- **Side 4-5:** Uddannelsesstillinger i folkeskolen, der styrker overgangen fra uddannelse til lærerjob.
- **Side 6-7:** Systematisk opfølgning på vejlederevalueringer på bioanalytikeruddannelsen i Region Hovedstaden.
- **Side 8-9:** Hjemmesygeplejen og Hjemmeplejen Amager, Københavns Kommune, hvor der er afsat særlige ressourcer til uddannelsesopgaven, der desuden har høj ledelsesprioritering.
- **Side 10-11:** Læreruddannelsen, hvor det i et interview med en studerende fremgår, at praktik fungerer godt, når der er sammenhæng mellem praktik og undervisning samt tydelig vejledning i praktikken.
- **Side 12-13:** Amager og Hvidovre Hospital, Afdeling for Hjertesygdomme, hvor uddannelsesopgaven tilrettelægges i tæt samarbejde med ledelsen, alle studerende kontaktes inden klinikforløbets start og man arbejder med, at studerende vejleder hinanden.
- **Side 14-15:** Pædagoguddannelsen, som i samarbejde med hver af de 29 kommuner har etableret et særligt velkomstmødeformat for de studerende, som bringer alle parter i praktiksamarbejdet tættere sammen og understøtter overgangen mellem undervisning og praktik.
- **Side 16-17:** Halsnæs Kommune, som arbejder systematisk med onboarding-forløb, løbende trivselssamtaler med eleverne og læringscafeer, hvor der er fokus på teori-praksis-sammenhænge.

SPU

Strategisk Partnerskab
om Uddannelse

FÅ MERE VIDEN

Er du blevet nysgerrig efter mere viden om casene i kataloget? Du er velkommen til at kontakte os for inspiration til jeres eget arbejde med praktikforløb.

SPUsekretariatet@kp.dk

Fra mavefornemmelse til fælles retning

I Frederiksberg Kommunes sundheds- og omsorgsforvaltning arbejder de systematisk med praktikdata til at sikre kvalitet i praktikforløbene for flere hundrede elever og studerende årligt – og for at styrke rekruttering og fastholdelse af kommende medarbejdere. Kommunen har praktikan-svar for årligt omkring 90 social- og sundhedsassistentelever, 50-60 so-cial- og sundhedshjælperelever samt cirka 120 sygeplejestuderende. Det er en omfattende opgave, som kræver koordinering på tværs af ud-dannelsesinstitutioner og praktiksteder – og ledelsesniveauer.

For at skabe sammenhæng og retning i indsatsen har kommunen derfor etableret et såkaldt besluthingsforum, hvor ledere med ansvar for prak-tikopgaven – fra både uddannelserne og på forskellige niveauer og insti-tutioner i kommunen – mødes om de strategiske beslutninger. "Det er her, vi sætter den faglige retning og drøfter, hvordan vi vil arbejde strate-gisk med uddannelse i Frederiksberg Kommune", fortæller kommunens uddannelseskonsulent for sosu-området.

Hvor arbejdet tidligere var præget af enkeltstående initiativer, oplever kommunen i dag en større fælles forståelse af roller, processer og for-ventninger.

En fælles strategi som styringsværktøj – og praktik som rekrutte-ringsplatform

Arbejdet tager afsæt i en fælles uddannelsesstrategi, som fungerer som fælles ramme for de mange aktører, der er involveret i praktik- og uddan-nelsesopgaven. Strategien har fem centrale temaer: Tættere samarbejde

om overgange, styrket vejledning, støtte til gennemførsel, en attraktiv ar-bejdsplads og flere veje til rekruttering. Forventningen er, at gode prak-tikoplevelser vil styrke den fremtidige rekruttering. Hvis elever og stude-rende oplever høj kvalitet i deres praktik- og oplæringsforløb, er der større sandsynlighed for, at de senere søger job i kommunen. Der foku-seres aktivt på sammenhængen i dialogen med ledere og praktiksteder. Dermed bliver praktikopgaven ikke kun et uddannelsesansliggende, men også en langsigtet investering i fremtidens medarbejdere.

Data har åbnet op for nysgerrighed og afsæt for dialog

Frafald er et af de områder, som kommunen har brugt data til at arbejde målrettet med. Tidligere var det vanskeligt at få et præcist billede af, hvorfor elever og studerende afbrød deres uddannelse. Derfor har kom-munen sammen med uddannelsesinstitutionen udviklet fælles definitio-ner og etableret et system, der kan følge frafald løbende. Og ved at gå mere åbent og nysgerrigt til værks i undersøgelsen af frafaldsårsager, har kommunen fået et mere nuanceret billede af udfordringerne. "Vi var usikre på, om frafald fx skyldtes manglende faglige kompetencer. Men vi opdagede, at fx trivsel, livssituation, oplevelsen af praktikforløbet og an-dre forhold end blot det faglige kan spille mindst lige så stor en rolle."

Data og strategier kan ikke stå alene, og mange vejledere oplever opga-ven som kompleks. Med netværksmøder for uddannelsesansvarlige og koordinatore, temadage og en kommende fælles vejlederdag arbejder kommunen med både kompetenceudvikling og erfaringsudveksling for de medarbejdere, der hver dag løfter praktikopgaven.

Desuden bruger kommunen data til at etablere baselines og benchmarke resultaterne op mod andre kommuner – men ikke for at pege nogen ud. "Når vi interesserer os for evalueringsdata og dykker ned i udviklingen i besvarelserne hen over tid, er det ikke som et kontrolredskab, men som et strategisk værktøj, der kan bidrage til at skabe fælles retning, kvalificere beslutninger og gøre det lettere at sætte ind de rigtige steder," fortæller uddannelseskonsulenten.

Ambitionen om at gøre praktikdata så anvendelige som muligt for dem, der skal træffe beslutninger, handler først og fremmest om at få et fælles sprog for dialog. Hvis et resultat ser lavt ud, er første reaktion derfor ikke nødvendigvis bekymring, men nysgerrighed: Hvad ligger bag? Er der strukturelle forhold? Er der særlige forhold i målgruppen eller i perioden, som vi skal være opmærksomme på?

"Jeg har også rakt aktivt ud til andre kommuner for at høre om deres udfordringer og mulige løsninger. Det har givet adgang til erfaringer og perspektiver, som ikke nødvendigvis fremgår af rapporterne. Man bliver klogere af at tale med andre, der også står midt i samme opgave," fortæller konsulenten.

INSPIRATION FRA CASEN

Sådan kan I arbejde med at omsætte evalueringsdata i jeres strategiske arbejde med uddannelsesopgaven:

- **Skab én fælles strategisk retning.** Når praktikforløb ses som en del af kommunens samlede arbejdspladsstrategi, styrkes ledelsens interesse og engagement.
- **Kobl praktik og rekruttering sammen.** Når praktikopgaven kobles til både kvalitet, trivsel og rekruttering, bliver det lettere at prioritere indsatser og skabe fælles ejerskab.
- **Gør strategien synlig og forståelig.** Visuelle oversigter hjælper organisationen med at bevare overblikket og fastholde fremdriften. I Frederiksberg Kommune er det et bevidst valg, at datamaterialet ikke fremstår unødigt komplekst. Data skaber størst værdi, når ledere og medarbejdere kan omsætte data til handling og refleksion.
- **Brug data til at forstå, ikke til at placere skyld.** Tallene bliver først værdifulde, når de bruges nysgerrigt til at stille de rigtige spørgsmål og skabe indsigt i de bagvedliggende årsager.
- **Skab værdi af evalueringerne.** Medarbejderne engagerer sig mere, når de kan se, at deres input bliver brugt til konkrete forbedringer.

Uddannelsesstillinger bygger bro til lærerjobbet

Hvordan styrker vi overgangen fra læreruddannelse til det første lærerjob?

Det spørgsmål er omdrejningspunktet for et pilotprojekt om uddannelsesstillinger, som er foregået i et samarbejde mellem Københavns Professionshøjskole, udvalgte kommuner og folkeskoler. Pilotprojektet undersøger, hvordan en mere gradvis indtræden i lærerrollen kan understøtte nyuddannede læreres trivsel, professionel læring og fastholdelse i professionen.

Erfaringerne peger på, at overgangen fra læreruddannelse til fuldtidsansættelse for mange opleves som markant og kompleks – fagligt, organisatorisk og personligt. Med uddannelsesstillingerne arbejdes der derfor målrettet med at skabe en tættere kobling mellem uddannelse og profession.

Fra studerende til kollega

I en uddannelsesstilling er den lærerstuderende ansat på en skole samtidig med at uddannelsen gøres færdig. Stillingen er tilrettelagt med fokus på progression, tydelige rammer og en balance mellem studie og arbejde. Det centrale er, at den studerende ikke står alene, men indgår i et lærerteam med erfarne kolleger og tilknyttes en uddannet mentor, som følger den studerendes udvikling og fungerer som sparringspartner i hverdagen.

Derudover deltager de studerende sammen med mentorer og undervisere fra KP i læringscirkler på tværs af kommunens deltagende skoler,

hvor konkrete erfaringer fra praksis er afsæt for videndeling, fælles refleksion og faglig udvikling.

En hverdag med plads til både læring og ansvar

En central pointe i modellen er, at uddannelsen stadig er i centrum, samtidig med at den studerende får erfaring med lærerjobbet i praksis. Arbejdsopgaverne knytter sig til skolens hverdag, men inden for rammer, hvor der er plads til at lære, stille spørgsmål og udvikle sig som lærer. Og det betyder noget at blive taget godt imod og opleve at være en del af arbejdsfællesskabet.

“Alle mine kollegaer er rigtig åbne og har virkelig taget rigtig godt imod mig, og hele personalet og det kollegiale, det er rigtig stort. Jeg har i hvert fald den opfattelse, at jeg kan tale med alle. Jeg kunne godt være lidt bange for, om mine egne meninger og holdninger gjaldt, men de lytter faktisk, og de reflekterer også over det jeg siger, selvom jeg stadig er studerende,” fortæller en lærerstuderende, som er ansat i en uddannelsesstilling på en skole i Ballerup Kommune.

Mentorstøtte gør forskellen

Mentorens rolle i uddannelsesstillingen er central, fordi den studerende kan observere, afprøve og reflektere over egen praksis i tæt samarbejde med en erfaren lærer: “Hver gang jeg har haft nogle spørgsmål, har min mentor altid været der til at sparre med mig. Jeg har aldrig stået alene. Hun har observeret min undervisning, og så har vi talt om hvad der fungerer, og hvad der fungerer skidt, og jeg har også stået inde hos hende og set, hvordan hun underviser. Men man er nødt til at give noget af sig selv og vise hvem man er, og hvad man gerne vil opnå.”

En stærkere tilknytning – også efter studiet

Den studerende anbefaler andre studerende at søge en uddannelsesstilling og har oplevet det som en værdifuld vej ind i professionen. Uddannelsesstillingen har styrket hans overgang til det første job ved at skabe tilknytning til arbejdspladsen og har givet indsigt i skolens kultur, elever og kolleger: "Hvis jeg ikke havde fået den her stilling, så havde jeg nok ikke søgt ud til Ballerup. Jeg bor i København, og jeg ville jo tænke at noget i cykelafstand er mest optimalt. Men jeg er blevet rigtig glad for min arbejdsplads, og jeg er faktisk sikret en fastansættelse på samme skole. Så når jeg efter min dimission kommer ud i en fuldtidsstilling, kender jeg jo mine omgivelser."

Nye samarbejder om uddannelsesstillinger for lærerstuderende

Den stigende interesse for uddannelsesstillinger har skabt grundlag for nye samarbejder mellem KP's læreruddannelse, skoler og kommuner om etablering af uddannelsesstillinger i folkeskolen. Erfaringerne fra pilotprojektet viser, at det mest afgørende for både ansættelsesforløbet og overgangen til lærerjobbet er, at der er et systematisk og veltilrettelagt vejledningsforløb knyttet til ansættelsen. KP og samarbejdskommunerne arbejder derfor tæt sammen om at udvikle uddannelsesforløb for mentorer og styrke de professionelle refleksionsrum mellem studerende og mentorer.

Erfaringer fra Ballerup Kommune

I skoleåret 2025-2026 deltog Hørsholm, Gladsaxe og Ballerup Kommune i pilotprojektet. I Ballerup Kommune ansatte tre skoler i alt fire studerende i uddannelsesstillinger, hvoraf tre efterfølgende er blevet fastansat efter endt uddannelse.

I det kommende skoleår opretter to skoler i Ballerup Kommune igen uddannelsesstillinger, som bliver finansieret dels med midler centralt fra kommunen dels af skolerne selv. Uddannelsesstillinger ligger i forlængelse af kommunens strategi og satsningsområder, og udviklingsarbejdet breder sig som ringe i vandet, hvor fx arbejdet med overgangen til lærerjobbet har paralleller til nyansættelser generelt.

FAKTA OM UDDANNELSESSTILLINGER I SKOLE-ÅRET 2025-2026

Et delvist fondsfinansieret pilotprojekt i samarbejde mellem KP's læreruddannelse, Hørsholm, Gladsaxe og Ballerup Kommune og folkeskoler i kommunerne.

Formål:

- at styrke overgangen fra studie til job
- at øge faglig udvikling og refleksion
- at bidrage til fastholdelse af nyuddannede lærere.

Målgruppen:

- 4.-årsstuderende på KP's læreruddannelse.

Ansættelse:

- Deltidsansættelse (ca. 40% el. 15 timer ugentligt).

Organisering:

- Skolen slår uddannelsesstillingen op og ansætter den studerende, som samtidig er indskrevet på sit sidste år af læreruddannelsen. KP's læreruddannelse understøtter rekruttering og udvikling.

Mentor:

- Den ansatte lærerstuderende bliver tilknyttet en uddannet mentor, som er lærerkollega på skolen.

Læringsaktiviteter:

- Løbende vejledning og feedback
- Samarbejde i lærerteam
- 3 læringscirkler à 3 timer på tværs af de deltagende skoler med de ansatte lærerstuderende, mentorer og KP-undervisere.

Systematisk opfølgning på vejlederevalueringer bruges aktivt som afsæt for fælles dialog og kvalitetsudvikling

Casen viser, hvordan vejlederevalueringer kan bruges meningsfuldt, når de drøftes dialogisk og i kontekst, forberedes og understøttes af en facilitator og omsættes til handling, når der er et fælles oplevet behov. Samtidig illustrerer casen, at tal først får mening, når de fortolkes i fællesskab.

De kliniske undervisere (praktikvejledere) for studerende på bioanalytikeruddannelsen deltager i den årlige SPU-vejlederevaluering.

Siden 2024 er en opfølgning på vejlederevalueringerne blevet en fast og formaliseret del af samarbejdet mellem praktikstederne, uddannelsen og Center for HR og Uddannelse i Region H. Formålet er at sikre, at evalueringerne ikke blot udsendes, men bruges aktivt som afsæt for dialog, fælles refleksion og kvalitetsudvikling af praktikforløbene.

Uddannelseskonsulenten, der faciliterer opfølgningen, oplever, at denne systematik i sig selv har værdi for vejlederne: "Jeg tror, vejlederne værdsætter, at der er nogen, der tager ansvar for at samle op og melde tilbage: Hvordan går det, og hvad synes vi egentlig? Der er også kommet konkrete opmærksomhedspunkter ud af det."

Opfølgning på kliniske underviserdage

Det er en uddannelseskonsulent fra Center for HR og Uddannelse i Region H, som har ansvar for at koordinere opfølgningen på vejlederevalueringerne på bioanalytikeruddannelsen. Opfølgningen sker blandt andet gennem kliniske underviserdage, hvor kliniske undervisere fra regionens hospitaler deltager. Her er der afsat ca. 1,5 time til at facilitere drøftelser af udvalgte resultater fra vejlederevalueringen.

I forberedelsen gennemgås både kvantitative data og de åbne besvarelser. På bioanalytikeruddannelsen er antallet af åbne eller kvalitative kommentarer dog begrænset, og det har betydning for, hvordan de anvendes. Som uddannelseskonsulenten siger:

"Når man kun ser på bioanalytikeruddannelsen, er der ikke så mange udsagn. Der var omkring 50, der havde svaret i alt, og cirka 7–8 skriftlige kommentarer pr. spørgsmål. Derfor har jeg ikke lagt så meget i de åbne svar alene. Det jeg gjorde, var at se på, om de åbne svar hang sammen med de kvantitative svar. Hvis der var en eller to kommentarer, hvor jeg tænkte, at det kunne kobles til et bestemt spørgsmål, så trak jeg det ind i drøftelsen."

Udvælgelsen af spørgsmål til de kliniske underviserdage sker med fokus på både områder med høje scorer (fastholdelse af kvalitet) og områder med lave eller middelniveau-scorer (til fælles refleksion).

Eksempel på fælles refleksion

Et centralt spørgsmål i vejlederevalueringen handler om, hvorvidt vejlederne oplever at have de rette kompetencer til at understøtte studerende i udfordrende praktikforløb. Over halvdelen af vejlederne havde svaret "i nogen grad", hvilket blev taget op til fælles drøftelse på den kliniske underviserdag. I dialogen blev det tydeligt, at svarene skulle forstås i lyset

af vejledernes fortolkning af selve begrebet kompetence: "Forklaringen fra vejlederne var, at de ikke er uddannede psykologer eller ikke har haft særlige kurser i psykologi. Derfor mente de ikke, at de kunne sige, at de i høj grad havde kompetencerne. De syntes egentlig, de håndterede opgaven fint i praksis, men uden formelle papirer ville de ikke give sig selv en høj score. Og derfor var 'i nogen grad' ikke negativt for dem. Så noget, der umiddelbart kan se negativt ud i tallene, afspejler i virkeligheden kontekstuelle forhold, som først bliver klare, når man dykker ned i data og drøfter dem sammen."

Drøftelsen bidrog til, at de kvantitative data blev sat ind i en kontekst, og at der ikke blev iværksat en indsats, som vejlederne ikke selv oplevede behov for.

Fra evaluering til konkret handling

Et andet opmærksomhedspunkt i vejlederevalueringerne handlede om de studerendes evne til at reflektere over praksis, som blev vurderet relativt lavt. I dette tilfælde førte evalueringerne til en konkret handling:

"Det tog vi konsekvensen af og lavede et hjælpe-dokument til portfolioerne, som de studerende skal arbejde med. Dokumentet indeholder refleksionsspørgsmål, som de kliniske undervisere kan bruge til at hjælpe de studerende med at reflektere mere systematisk. Vi kunne se, at der var behov for noget konkret."

Hjælpedokumentet indeholder refleksionsspørgsmål, som de kliniske undervisere kan bruge i vejledningen. Dokumentet er udviklet i samarbejde med en klinisk underviser og efterfølgende kvalificeret gennem sparring i en semestergruppe med repræsentanter fra både KP-undervisere og kliniske undervisere fra forskellige specialer, før det blev udsendt til alle kliniske undervisere i regionen.

Organisering og forankring

Ud over de kliniske underviserdage arbejder uddannelseskonsulenten med opfølgning på evalueringer i lokale netværksmøder på hospitalerne. Erfaringen er, at den lokale forankring er afgørende for, at evalueringerne får betydning i praksis: "Derfor bruger jeg netværksmøderne på hospitalerne til at sikre, at det faktisk bliver drøftet lokalt."

Resultaterne fra vejlederevalueringerne sendes både til kliniske undervisere og ledere for at skabe gennemsigtighed og ledelsesmæssig opmærksomhed.

OPFØLGNING PÅ KLINISK VEJLEDNING PÅ BIOANALYTIKERUDDANNELSEN I REGION HOVEDSTADEN

Antal kliniske undervisere/vejledere: Ca. 50

Opfølgning på vejlederevalueringer: Formaliseret fra og med 2024 og gennemført i forbindelse med vejlederevalueringerne 2024 og 2025.

Klinisk underviserdag:

- Deltagere: kliniske undervisere fra alle regionens hospitaler
- Deltagerantal: op til 40–50 (42 tilmeldte i 2025)
- Tid afsat til faciliteret opfølgning: ca. 1,5 time.

Netværksmøder:

- Afholdes lokalt på hospitalerne
- Deltagere: kliniske undervisere og uddannelseskonsulent
- Fokus: lokale drøftelser af evalueringer fra vejledere og studerende.

Semestermøder (semestergrupper på KP) én gang årligt:

- Deltagere: KP-undervisere (fx semesteransvarlige) og repræsentanter fra kliniske specialer
- Fokus: samlet drøftelse af evalueringer fra hhv. forårs- og efterårssemestre
- Erfaring: drøftelserne når ikke altid hele vejen tilbage til praktikken, hvilket har øget betydningen af lokal opfølgning på hospitalerne.

Eksempel på konkret handling:

Udvikling af hjælpe-dokument med refleksionsspørgsmål til studerendes portfolio-arbejde, som er udarbejdet i samarbejde mellem uddannelseskonsulent og klinisk underviser. Hjælpedokumentet er kvalificeret i semestergruppen sammen med undervisere fra uddannelsesinstitutionen og udsendt til alle kliniske undervisere i regionen.

Ledelsens opbakning styrker uddannelses- og vejledningsopgaven

Ledelsens bevågenhed og prioritering af uddannelsesopgaven har indflydelse på kvaliteten af praktikken. Det ved vi fra SPU's statusrapport. Når elever, studerende og vejledere oplever, at der er afsat den nødvendige tid og fokus til praktikopgaven, får alle mere ud af praktikforløbet – og det højner lysten til at vende tilbage til og anbefale praktikstedet til andre.

Men en uddannelseskultur kommer ikke af sig selv. Den skal tales op og dyrkes – og så skal den helt konkret planlægges og organiseres. Har ledelsen øje for vigtigheden af at prioritere tid og kræfter til praktikforløbene, smitter det til gengæld positivt af på hele arbejdspladsens oplevelse af, hvad det kræver, og tilfører, at have elever og studerende i praktik.

Fokus på at skabe en god kultur omkring læring

I Hjemmesygeplejen og Hjemmeplejen Amager har de organiseret det tværgående fokus på uddannelse omkring to uddannelsesansvarlige, som driver opgaven. Hjemmesygeplejen og Hjemmeplejen Amager er en stor organisation med 350 fastansatte, der skal tage sig af 2000 ældre borgere. I nogle perioder er der 30-40 sosu-elever i oplæringsforløb og 12 sygeplejerskestuderende i klinik på en gang.

"Vi er en arbejdsplads, men vi ser også os selv som et uddannelsessted", fortæller hjemmeplejelederen. "Vi har valgt at lægge den overordnede og gennemgående udviklingsopgave hos to dedikerede medarbejdere, som kun har den opgave. De udgør næsten en lille uddannelsesafdeling i sig selv. Det skaber et vedholdende fokus på læring og udvikling i organisationen og holder os på dupperne," fortæller hjemmeplejeleder for Hjemmesygeplejen og Hjemmeplejen Amager.

De to uddannelsesansvarlige får tid og plads til opgaven – "og de løser den virkelig godt: De er meget videbegærlige, og så har de nogle værktøjer,

som vi andre ikke har, og som vi kan lære af," fortsætter hun. Med dem i spidsen har de fået opbygget en kultur, der er "meget lærende og udviklende": "Vi har en åbensindet tilgang til de unge og det, de kommer med. Den tilgang smitter af på alle medarbejdere og på alt andet, vi gør – man kan vel sige, at det er blevet en del af vores DNA at have fokus på læring og udvikling," fortæller hjemmeplejelederen.

En holdning om gerne at ville forstyrres

I Hjemmesygeplejen og Hjemmeplejen Amager har de den indstilling til elever og studerende, at de gerne må forstyrre:

"De studerende og eleverne er inspirerende og jo stadig uspolerede. Og i den egenskab stiller de ofte nogle gode spørgsmål til den praksis, vi har. Det synes jeg er sundt," fortæller hjemmeplejelederen. "Nogle gange giver det anledning til, at vi ændrer på noget, og andre gange bekræftes vi i, at vi gør det rigtige. Det er altid godt at få sat et nysgerrigt spejl op. Vi vil gerne have, at de føler sig både godt tilpas i deres praktik og mærker, at vi fagligt kan udfordre dem, og at de kan udfordre os. Vi ansætter ret mange af vores elever – de giver værdi til arbejdsfællesskabet."

En mere differentieret studenter- og elevgruppe

I Hjemmesygeplejen og Hjemmeplejen Amager mærker de også, at der kommer flere studerende og elever, som har et større behov for hjælp til at kunne begå sig på en arbejdsplads:

"I perioder fylder det rigtig meget for os. Vi har unge, som har brug for meget støtte – lige fra at lære at møde til tiden, til hvad vil det sige at være på en arbejdsplads, indgå i et kollegialt fællesskab og have borgerkontakt. Også på det sproglige område ser vi flere, der har udfordringer. Vores gruppeledere har en enorm opgave med at forventningsafstemme og hjælpe med at få sat nogle strukturer på hverdagen – i tæt parløb med den

uddannelsesansvarlige, som har kontakten til uddannelsesinstitutionen.” Nogle flytter sig, andre gør ikke.

”Og det kan være frustrerende for den oplæringsansvarlige. Jeg ser det som min opgave både at kunne rumme, lytte og følge konstruktivt op. Så jeg har som leder valgt, at det skal vi bruge tid på at tale sammen om. Noget kan vi handle på, andre gange må vi sige ”pyt”. Det er en svær opgave, men som leder gør jeg meget ud af at gøre den håndgribelig: Hvad kan vi gøre noget ved – og hvad kan vi ikke? Det sidste tager jeg med mig til andre fora, hvor vi kan have dialogen på et andet niveau,” siger hjemmeplejelederen.

Gerne mere dialog med uddannelsesinstitutionerne og viden om hinanden

Hverdagen er travl, også i Hjemmesygeplejen og Hjemmeplejen Amager, og samarbejdet om uddannelsesopgaven i det daglige kører egentlig fint. ”Men jeg kan nogle gange godt savne lidt mere dialog med uddannelsesinstitutionerne og nysgerrighed på praksis i *virkeligheden*, anno 2025 og ikke bare 2018. Alting bevæger sig, vi gør også. Og ligesom vi skal være nysgerrige på uddannelserne, må de også gerne være mere nysgerrige på os.”

Hjemmeplejelederen foreslår, at man som underviser fx kunne invitere sig selv ud i praksis en eftermiddag en gang imellem. ”Så ville vi opdage lidt mere om hinanden – og forstå hvorfor det nogle gange kan være svært at indfri forventninger hos hinanden”, siger hun og tilføjer: ”I de gode uddannelsesforløb har vi en god forventningsafstemning. Jo mere vi spiller sammen, jo bedre bliver forløbet for alle parter.” Hun foreslår, at man på lederniveau kunne sætte sig sammen en time eller to årligt, primært med viden- deling for øje. Det kunne være om større organisationsændringer, implementering af ny lovgivning eller forandringer på uddannelsesinstitutionen eller i undervisergruppen.

”Jeg tror, det ville klæde os bedre på til som ledere at håndtere de ting, der opstår, og skabe netop de gode, sammenhængende forløb – at vi har den viden, som vi så kan handle på lidt på forhånd. Det bliver nemt tilfældigt og personafhængigt, at den viden kommer ind. Lidt mere systematik ville være godt. Jeg ville relativt hurtigt kunne blive opdateret på rigtig meget på

sådan et møde. Og så er det også en god investering relationelt og nemmere at følge op på noget bagefter.”

SÅDAN ORGANISERER DE UDDANNELSESOPGAVEN

Hjemmesygeplejen og Hjemmeplejen Amager har en udbredt læringskultur. Uddannelsesopgaven er fordelt på flere funktioner, hvilket styrker læringsmiljøet og giver gode muligheder for at samtænke uddannelse og kompetenceudvikling.

De to **uddannelsesansvarlige** står blandt andet for:

- Netværk for de kliniske vejledere og oplæringsvejledere
- En del af den interne kompetenceudvikling, fx førstehjælpsundervisningen af alle deres kolleger
- Simulationstræning, som er et vigtigt redskab
- Kontakt og relation til uddannelsesinstitutionerne
- Den dokumentations- og administrative opgave, der er forbundet med at have elever og studerende.

Der er seks hjemmeplejegrupper. Det er **gruppeledernes** opgave at sikre, at oplæringsvejlederne får den fornødne tid til elever og studerende. Gruppelederen er personaleleder for eleverne i deres praktik.

Oplæringsvejlederne står for den daglige oplæring. Seks gange årligt afholder de et tematiseret forløb for eleverne på en hel dag. Forløbene er sammensat ud fra de læringsmål, som eleverne har.

De **kliniske vejledere** har sygeplejerskestuderende. I forbindelse med de studerendes opgaver giver de mundtlig feedback og udfordrer dem.

Faglige konsulenter står for kompetenceudvikling af det faste personale og undervisning (med enkelte overlap til de uddannelsesansvarlige).

Når praktikken fungerer bedst, fremhæver de studerende sammenhæng mellem praktik og undervisning – og tydelig vejledning

På første og andet år af læreruddannelsen er de studerende i det, der hedder udstrakt praktik. I udstrakt praktik er de fast en dag om ugen på en skole – i samme skole og klasse i de to år. I Ishøj Kommune har flere skoler lærerstuderende i udstrakt praktik. De studerende er i praktik i en gruppe, som undervejs kan dele erfaringer og sparre med hinanden om det, de oplever, lærer og møder undervejs.

Vi har talt med en lærerstuderende om, hvad der fungerer særligt godt i hans praktik.

En varm velkomst og en plads i fællesskabet

Første dag på skolen fik han sammen med sine medstuderende en varm modtagelse og blev straks oprettet på Aula. "Den første dag blev vi præsenteret for alle lærerne i frokostpausen. Det skabte en god start og gav følelsen af at høre til," fortæller han. Den imødekommende og ligeværdige stemning, som de er blevet mødt af, sammen med en tydelig plan for, hvad skolen forventer af deres praktikforløb, har givet et godt udgangspunkt:

"Vi vidste fra start, hvad der skulle ske, og vi oplevede, at skolen havde lyst til at have os. Det føltes ikke som noget påtaget, men som reel interesse. Og så fik vi at vide, at vi altid bare skulle spørge hvem som helst om det, vi var i tvivl om, ikke kun vores vejleder. Det betyder meget at blive mødt med den indstilling," fortæller han.

Fik hurtigt lov at lave "rigtig" undervisning

Særligt relationen til praktikvejlederen og den nysgerrighed og åbenhed, som de studerende oplever at blive mødt med, har stor betydning for, hvor meget de får ud af praktikforløbet. De studerende har fx ret hurtigt fået mulighed for at byde ind med ideer til, hvordan de kan forme deres undervisningsforløb for den 6. klasse, de er i, og de er blevet mødt af stor opbakning til at prøve ting af:

"Vi havde tidligt et ønske om selv at prøve at undervise, og det var vores vejleder med på. Vi har derfor fået lov til at planlægge en hel del selv – og på den måde, vi mener, det passer godt til elevgruppen. De ideer, vi kommer med, bliver der altid lyttet konstruktivt til. Og så sparrer vi med vores praktikvejleder løbende og justerer. Det er virkelig en gave at få lov til at bringe det, vi lærer på studiet, i spil i virkeligheden."

I løbet af de første to år skal de studerende både observere, undersøge og medvirke i undervisning, og den studerende fortæller, at praktikvejlederen tidligt var med på, at de kunne stå for noget af undervisningen – hjulpet godt på vej, selvfølgelig. "Det har virkelig givet stor trivsel og motivation hos os," siger han.

Sammenhæng og højt læringsudbytte

Den ugentlige dag på skolen og vekselvirkningen mellem undervisning og praktik har givet blik for undervisningens mange nuancer og mulighed for at afprøve konkret undervisningsteori i virkeligheden – og med det samme:

"Vi er på skolen om mandagen og så tilbage på studiet tirsdag til fredag. Vi har derfor kunnet tage problematikker og idéer med begge veje, fra teori til praksis og tilbage igen. Og så bagefter få feedback på det, vi gjorde. Den form gør, at jeg lægger meget mere mærke til, hvordan jeg kan bruge min læring, og hvad der fungerer i klasselokalet. Et eksempel er det, vi har lært om dialogisk undervisning – det kunne jeg gå ud og prøve direkte af," fortæller den studerende.

Forberedelse, struktur og løbende feedback

Inden praktikken begyndte, arbejdede de studerende i dybden med forberedelsen til deres praktik både i de pædagogiske fag og i deres undervisningsfag. Det lagde et godt fundament for mødet med hverdagen på skolen: "Vi arbejdede blandt andet med, hvad det kræver at gå ind i et klasselokale: Åbenhed, nysgerrighed, gensidig respekt – og autoritet. Hvordan gør man det? Det gælder jo så i øvrigt også den måde, man går til det kollegiale samarbejde om klassen på. Det har været rigtig brugbart," fortæller han.

Han fremhæver også den gode struktur for forløbet med vejledning og den fælles refleksion både før og efter de konkrete undervisningstimer: "Det giver os et trykt og fokuseret afsæt for dagen – at vide, at vi har hinanden og en fælles base. Så går man ud i klassen med en særlig energi og klarhed."

En synlig og tilgængelig vejleder

Et gennemgående tema i den studerendes fortælling om sin oplevelse er den store støtte fra praktikvejlederen, der ud over engagementet og den faglige sparring også har været tilgængelig igennem hele forløbet. "Jeg kan skrive til min vejleder alle ugens dage og jeg får altid svar – uanset om det er sparring, spørgsmål eller noget helt lavpraktisk såsom hjælp til at printe."

Den løbende kontakt underbygger følelsen af sammenhæng og opbakning. "Sidst på ugen skriver vores vejleder altid ud til os og spørger, om der er noget, vi har brug for hjælp til. Det føles super betryggende og rart – og gør, at vi mærker, at vi betyder noget."

Ishøj arbejder systematisk med det gode studiemiljø på praktikskolerne

KP's læreruddannelse har tæt samarbejde med både kommuner og skoler i hele hovedstadsregionen. For eksempel Ishøj Kommune, der arbejder aktivt med at være uddannelsessted for lærerstuderende og skabe et godt studiemiljø på praktikskolerne.

Ishøj Kommune har stort fokus på at skabe gode praktikforløb, hvor de studerende oplever sammenhæng i deres forløb og at de bliver del af et fællesskabende studiemiljø – både som studerende og som kollegaer på en arbejdsplads. For at styrke skolernes arbejde på tværs, er skolerne delt i to klynger, så de skiftevis kan have 1. og 2. årsstuderende og 3. og 4. årsstuderende.

Skolerne i Ishøj har udviklet fælles rammer og materialer for bl.a. velkomsten på skolen, vejledningen af studerende og skolernes uddannelsesplaner. De studerende er tilknyttet én skole i hele deres praktikforløb, men skal opleve et fælles studiemiljø med de studerende på de andre skoler gennem bl.a. en fælles intro til kommunen og besøg på de andre skoler.

Ishøj Kommune har etableret et kommunalt praktiknetværk, og mange af skolernes praktiklærere har deltaget i det nye diplommodul for praktiklærere (vejledning). Koordineringen mellem skolerne og aktiviteterne tovholdes af en praktikansvarlig i Ishøj Kommune, der også er KP's indgang til samarbejdet.

På Afdeling for Hjertesygdomme ses studerende som fremtidige kollegaer

Vores studerende er fremtidige kollegaer

"Man kan ikke være ansat i vores afdeling, uden at man ved, at man har en forpligtelse inden for den her uddannelse i forhold til at bidrage til at uddanne elever og studerende." *Klinisk underviser, Afdeling for Hjertesygdomme på Amager og Hvidovre Hospital.*

På Afdeling for Hjertesygdomme på Amager og Hvidovre Hospital har uddannelsesopgaven et stort ledelsesmæssigt fokus – også i et rekrutteringsperspektiv om, at man er med til at uddanne fremtidige kollegaer.

Allerede i planlægningen af de studerendes forløb på afdelingen tages der højde for, at der skal være overskud blandt medarbejderne til at vejlede studerende. Derfor er ledelsen også tæt med i planlægningen og tilrettelæggelsen, så der kan tages hensyn til medarbejdere, der skal være vejledere. Det giver en fleksibilitet og en oplevelse af at være fælles om uddannelsesopgaven, at vejledningen kan fordeles på flere hænder.

Studerende som en del af læringen

På afdelingen er der fokus på, at de studerende vejleder andre studerende inden for deres egen uddannelse. Det anses som en vigtig del af uddannelsesopgaven, at de studerende aktivt anvender den viden, de har – og øver sig i at videreformidle den til andre. De studerende bidrager med forskellige kompetencer på tværs af semestre og uddannelser. Det faglige og sociale fællesskab er gavnligt for de studerende både internt og på tværs af uddannelserne: "Det har styrket min evne til at formidle og reflektere over min sygepleje og vist mig, hvor meget jeg har lært på uddannelsen," som en studerende på 6. semester beskriver opgaven med at vejlede studerende på 1. semester.

LEDELSESMÆSSIGT FOKUS PÅ UDDANNELSESOPGAEN

På afdelingen er der etableret særlige tiltag for at understøtte det gode klinikforløb.

Kvalificerede vejledere og undervisere – styrker det gode læringsmiljø

På Afdeling for Hjertesygdomme ses ansvaret som meduddanner som vigtigt, og derfor er der stort fokus på faglig sparring, kompetenceudvikling og opkvalificering af både kliniske undervisere samt daglige og kliniske vejledere ved, at de tilbydes:

- AHH's halvårslige temadage for alle vejledere
- Interne kurser til daglige vejledere (2+2 kursusdage)
- Formel uddannelse til kliniske vejledere (1/6 diplomuddannelse)
- Pædagogiske dage for kliniske vejledere inkl. fælles planlægning med klinisk underviser
- Forum for kliniske undervisere, hvor der planlægges og afholdes fælles aktiviteter for studerende på tværs af afdelinger og uddannelser.

En rød ledelsestråd – styrker samarbejdet på tværs af niveauer

I afdelingen er uddannelsesopgaven ikke kun vejlederne og underviserens ansvar, men afdelingens som helhed. Derfor prioriteres det, at der er en ledelsestråd ned igennem niveauer. Dette understøttes bl.a. ved:

- At uddannelsesopgaven samt nye tiltag vendes som fast punkt på månedlige møder blandt chefsygeplejerskerne
- At to chefsygeplejersker deltager på det hospital-fælles Forum for kliniske undervisere
- At vicedirektøren deltager ved fælles introduktioner for studerende på 6. semester.

DET INKLUDERENDE OG TRYGGE LÆRINGSMILJØ

"Det er jo ret vigtigt, at man føler sig vel modtaget som studerende, og at man får et godt praktikophold, for det er jo vores fremtidige kollegaer, vi er med til at uddanne." *Chefsygeplejerske og klinisk underviser.*

Den gode velkomst

Pre-boarding: På afdelingen anses det for en vigtig del af klinikforløbet at integrere de studerende på arbejdspladsen allerede fra første dag. De studerende kontaktes inden forløbets start, hvor de bl.a. modtager en forløbsplan over deres klinikperiode. Derudover afholdes fælles og lokale velkomster for de studerende, og der planlægges introduktion ved over- og chefsygeplejerske.

En del af hverdagen

Afdelingen prioriterer, at de studerende skal føle sig som en (inkluderet) del af arbejdspladsen i deres klinikperiode. Fx tildeles de studerende et skab med deres navn på, og på vagtplanen er det synligt, hvem der er deres vejleder, og hvem de skal følge den pågældende vagt/dag.

På afdelingen har man gode erfaringer med, at de studerende skal vide, at de er ventet til hver vagt. Der er også et fælles fokus på at tage de studerende med til pauser, så de indgår i hverdagen – både i opgaveløsningen og i det kollegiale fællesskab.

Tværprofessionelt samarbejde styrker de studerendes fagidentitet

På afdelingen er der fokus på det tværfaglige samarbejde mellem de studerende. Derfor prioriteres det, at de studerende bliver en del af det arbejdsmiljø, de kommer ud til på den anden side af uddannelsen, hvor der dagligt samarbejdes på tværs af fagprofessioner. Afdelingen har fokus på, at alle studerende uanset uddannelse allerede i deres klinikperiode oplever, at der er et godt tværprofessionelt samarbejde. Erfaringerne viser, at der opstår gensidig læring og et godt fællesskab, når der arbejdes sammen på tværs. Samtidig vurderer afdelingen, at det tværprofessionelle samarbejde styrker de studerendes egen fagidentitet.

Et godt læringsmiljø, et godt arbejdsmiljø

På Amager og Hvidovre Hospital vægtes et godt socialt og fagligt læringsmiljø, hvor de studerende føler sig trygge, inkluderede og medansvarlige. Det indebærer, at man føler et medansvar for sin læring, men også for den rolle man udfylder på et hospital. Herunder at de studerende forstår vigtigheden af det stykke arbejde, de udfører. Et hospital er et travlt sted, hvor det er vigtigt at være transparent og have god og åben kommunikation. Der er fokus på, at de studerende ikke skal føle sig som en byrde, men som en del af praksisfællesskabet – også når det går hurtigt. På afdelingen er der fokus på at være en god og attraktiv arbejdsplads, som de studerende har lyst til at vende tilbage til i fremtiden, og her anses det gode læringsmiljø som væsentligt.

Afdeling for Hjertesygdomme på Amager og Hvidovre hospital har vundet Sygeplejerske-studerendes praktikpris i 2023.

Systematiske velkomstmøder styrker relationen og samarbejdet mellem uddannelse og praktiksted om den studerendes praktikforløb

KP's pædagoguddannelse har sat særligt fokus på at sikre sammenhæng mellem de studerendes undervisning på uddannelsen og deres tid i praktik.

Samarbejde om modtagelse af de studerende

Pædagoguddannelsen samarbejder med alle kommuner i hovedstadsregionen om at skabe sammenhængende praktikforløb. Samarbejdet er bygget op omkring et særligt koncept, som blandt andet indeholder et særligt format for velkomstmøder.

Velkomstmødet har fokus på opstarten og den gode modtagelse og på de forventninger til opgaver og roller, der er hos de forskellige parter – den studerende, underviseren, forvaltningen og praktikvejlederen. Praktikken udgør i alt ca. en tredjedel af uddannelsen, og to af praktikperioderne er på seks måneder. To gange om året i december og juni tager kommunernes praktiksteder imod nye pædagogstuderende.

Møderne, der skal sikre god overgang for de studerende, har vist sig at være en succes og har allerede bragt parterne og praktiksamarbejdet tættere sammen. Oplevelsen efter de første et til to år med velkomstmøder er, at møderne taler direkte ind i den fælles uddannelsesopgave, som praktiksted, vejledere og uddannelse står med. På møderne får alle parter omkring den studerende mødt hinanden, og der sker en gensidig forventningsafstemning og forståelse af roller – og af, hvad det vil sige at være meduddanner og have ansvar for den studerendes læring og udbytte i praktikperioden.

KONCEPT FOR PRAKTIKSAMARBEJDE

KP's pædagoguddannelses koncept for samarbejde om uddannelsesopgaven styrker alle dele af praktikopgaven. I dag er der etableret samarbejde med alle 29 kommuner (samt Region H). Samarbejdet er bygget op omkring et særligt koncept, som indeholder tre spor:

- **Velkomstmøder – styrker samarbejdet og forberedelsen til praktikken**
Alle omkring den studerendes praktikforløb får blik for roller og opgaver: Underviser og praktikkoordinator fra KP, praktikvejledere, pædagogiske konsulenter fra forvaltningen og ledelse i kommunen.
- **Netværksmøder for praktikvejledere – styrker fagligheden**
Konceptet lægger også op til, at der kan afholdes særlige netværksmøder for vejlederne i kommunen med deltagelse fra pædagoguddannelsen. Netværksmøderne styrker fagligheden omkring vejlederrollen og åbner (op) for dialog og videndeling på tværs af praktiksteder og uddannelsen.
- **Sparring – styrker kvaliteten af praktikforløbet**
Konceptet indeholder mulighed for, at kommunen kan få sparring fra KP i forhold til fx skriftlige velkomstmateriale og retningslinjer for praktikforløbet.

Husk, at faste samarbejdsrelationer er med til at skabe kontinuitet

Pædagoguddannelsen har tilknyttet en fast underviser og en praktikkoordinator som gennemgående samarbejdspartner for den enkelte kommune, hvilket skaber kontinuitet i samarbejdsrelationen. Der er afsat 25 timer pr. semester til underviserens opgave.

VELKOMSTMØDE MED FOKUS PÅ DEN GODE OVERGANG OG MODTAGELSE – SÅDAN GØR I

- Velkomstmødet er af ca. **tre timers varighed**.
- **Kommunen er vært** for mødet og har ansvar for at invitere og sørge for det praktiske, fx forberedelse af egne deltagere, lokaler og forplejning.
- **Deltagere** er alle de nye praktikstuderende, deres kommende praktikvejledere, en underviser fra uddannelsen og repræsentanter fra kommunens forvaltning. Derudover kan ledere fra praktikstederne med fordel inviteres med.
- **Velkomstmødets indhold** planlægges i samarbejde mellem en fast tilknyttet underviser fra uddannelsen og kommunen. Velkomstmøderne indeholder faglige oplæg fra underviseren og forvaltningen og evt. fra praktikstederne, som følges op af fælles drøftelser i en workshop(form).
- **Oplæggenes temaer** kan handle om kommunen som organisation og arbejdsplads, have et pædagogfagligt fokus, handle om forventningsafstemning mellem vejleder og studerende eller fx tidligere studerendes erfaringer. Eksempler på temaer kunne være "strategiske indsatser på det pædagogiske område i kommunen", "forskellige vejledningsformer", "refleksion i pædagogisk arbejde", "arbejdet med uddannelsesplanen" "leg" eller "forældre-samarbejde". Temaerne afstemmes på forhånd og varierer alt efter det ønskede fokus.

Positiv feedback hele vejen rundt

"Efter flere år med velkomstmøder har vi fået skabt en god rutine, og det er helt klart vores erfaring, at der er opstået et tættere samarbejde mellem uddannelsesinstitutionen og kommunens forvaltning samt praktiksteder. I forvaltningen har vi også fået et langt større indblik i de forskellige elementer, der kan understøtte praktikperioden. Det er en rigtig god investering – i de studerende, i hinanden og i vores fremtidige medarbejdere." *Pædagogisk konsulent, Rødovre Kommune.*

De studerendes feedback er også positiv. De kender ofte ikke hinanden på forhånd og har glæde af at tale sammen om det, der venter dem i samme kommune, og af at have særlig tid sammen med deres vejleder til forventningsafstemning og dialog om den kommende praktik. Også underviserne oplever den positive forskel, som velkomstmøderne giver:

"Vi oplever, at der er stor interesse for velkomstmødet hos kommunerne. De har taget godt imod konceptet, de vil meget gerne tage godt imod de studerende – og så er de glade for den faglige ramme om mødet, som temaerne sætter. Det gør, at vi sammen får lejlighed til at drøfte nogle ting, som vi ellers ikke mødes om. Mødet giver mulighed for at sætte vores forskellige roller, tilgange til og perspektiver på praktikken i spil. Og selvom vi har forskellige roller, viser vi her de studerende, at vi arbejder sammen om deres praktik." *Underviser, pædagoguddannelsen KP.*

Halsnæs Kommune møder eleverne med tydelige forventninger og et stærkt fokus på, hvor vigtige de er

"Folk tror, at det er gråt og kedeligt at arbejde som social- og sundhedshjælper, og at alle hverdage er ens, men sådan er det bestemt ikke. Beboerne har så meget på hjerte, og jeg griner med dem mindst fem gange om dagen." *Sosu-elev, Halsnæs Kommune.*

Halsnæs Kommune ligger i udkanten af hovedstadsregionen, men det er ikke noget, de lader sig slå ud af. Med en stigende rekrutteringsudfordring i sigte udarbejdede kommunen allerede for en årrække siden en uddannelsesstrategi med et stærkt fokus på at ville være "et godt uddannelsessted". På sosu-området kan det oversættes til, at der er tydelige forventninger til eleverne og fælles rammer for de oplæringsansvarlige på tværs af kommunens oplæringssteder, så eleverne ikke skal mærke forskel på, hvor de er.

For når de overordnede rammer ligger fast, frigøres der plads til, at medarbejdere og vejledere kan flytte fokus over på den enkeltes oplæring og uddannelse. Og det mærker kommunen: "Vi får meget positiv respons fra eleverne. De kan mærke, at de er vigtige for os, og at vi tror på dem," fortæller en uddannelseskonsulent for sosu-området i Halsnæs Kommune, som supplerer med, at mange elever fortsætter i en ansættelse efter endt uddannelse.

Nyt mindset omkring praktik- og uddannelsesopgaven

Forud lå et længere kulturforandringsarbejde med at skabe et mindset i kommunen, hvor eleven er sat i centrum. Samtidig satte kommunen ledelsesfokus på praktik- og oplæringsopgaven. Uddannelsesstrategien, som senest blev revideret for tre år siden, har flere steder meget praksisnære og konkrete beskrivelser af, hvad en vellykket introduktion af studerende og elever betyder. Dertil krævede og kræver rekrutteringsdagsordnen, at kommunen helt fra starten af elevtiden tænker rekruttering af fremtidige, dygtige medarbejdere med ind i uddannelsesopgaven.

LIGE DELE FORVENTNINGER, INTERESSE OG OMSORG

Erfaringerne fra Halsnæs Kommune viser, at et godt praktikforløb med elever, der trives og gerne vil blive i kommunen, indeholder følgende elementer:

- **Onboarding og følgeskab:** Der er tydelige forventninger til eleverne, men også til medarbejdernes modtagelse af dem. Ved ansættelsesstart inden skoletiden begynder, mødes alle elever med uddannelseskonsulenten, som klæder dem på til, hvad der skal ske. Det suppleres med intromøder, som afholdes af den oplæringsansvarlige forud for den første praktikperiode.
- **Elevtelefon eller omsorgssamtaler:** Kommunen er meget opmærksom på fravær, som de oplever ofte handler om trivsel. Udebliver elever, ringes de derfor straks op. Der er desuden telefonsamtaler og evt. møder med eleverne, mens de er på skole med det formål, at eleverne skal opleve nærhed og trivsel under hele uddannelsen.
- **Konkrete opgavebeskrivelser:** Der er nøje beskrivelser af hele praktikopgaven, herunder af læring og læringsmål.
- **Ledelsesfokus:** Praktikopgaven har vigtighed i hele ledelsesstrengen fra direktøren til den lokale leder.
- **Elev-til-elev kommunikation:** Kommunens hjemmeside formidler filmoptagelser med elever, der fortæller om, hvad vil det sige at være sosu-elev i Halsnæs Kommune, og hvordan man søger ind på skolen.
- **Arbejdsmarkedsparathed:** Kommunen har fokus på at ruste eleverne til, at de kan søge et job efter endt uddannelse. Fx tiltag i hjemmeplejen eller på plejecentret, hvor eleven mod slutningen af oplæringsperioden får lov at have et særligt ansvarsområde i 1-2 uger.

FÅ INSPIRATION TIL JERES EGEN UDDANNELSESOPGAVE

På Halsnæs Kommunes hjemmeside kan du finde en side med fokus på, hvad det vil sige at være elev i kommunen og med praktiske informationer og videndeling. Her fremhæver og uddyber kommunen tre elementer, som understøtter deres tilgang til eleverne, og hvad man kan forvente som elev i kommunen:

- Jobmuligheder – og jobgaranti – efter uddannelsen
- Personlige udfordringer er ikke en udfordring (herunder fx dansk som andetsprog)
- Alder spiller ingen rolle.

Hjemmesiden indeholder desuden en række korte film med oplæringsansvarlige og med elever, der fortæller om deres oplevelser og erfaringer med at tage en uddannelse i kommunen til sosu-hjælper, sosu-assistent eller pædagogisk assistent (pau).

"Man bliver taget seriøst. Der bliver hele tiden fulgt op på en, uanset om der er udfordringer eller ej." *Sosu-elev, Halsnæs Kommune.*

"Det, der har betydet allermest for, at jeg har klaret mig mega-godt, det er helt sikkert, at der er nogen, der har troet på mig i kommunen, nogen der har støttet mig – og at jeg er blevet mødt ud fra, hvem jeg er." *Sosu-elev, Halsnæs Kommune.*

Link til kommunens hjemmeside:
halsnaes.dk/soeg-job-hos-os#bliv_elev

"Vi opbyggede en holdning om, at alle elevforløb skal lykkes. Det fordrer noget af begge parter. Når vi formulerede krav til eleven, blev vi samtidigt også nødt til at se på os selv: Hvad forventer vi af os selv som uddannelsessted?" fortæller uddannelseskonsulenten. "I det hele taget har vi fået skabt et større fokus på alle de vigtige sammenhænge – g på den enkelte elev. Vi interesserer os for eleven og for, hvordan et sammenhængende forløb ser ud fra elevens perspektiv."

Faglige læringsfællesskaber

Alle praktiksteder har både praktikvejledere og oplæringsansvarlige, så eleverne altid oplever, at der er nogen omkring dem på skift. Kommunen benytter sig også af fordelene ved at være en lille kommune: Der er kortere vej mellem dem, der skal samarbejde om elevforløbet, kommunikationen glider nemmere, og relationer er ikke spredte eller personafhængige. Aspekter, der også er med til at fremme læringsmiljøet for eleverne. Hver 14. dag mødes de alle i en såkaldt læringscafe, hvor de får de sat teori på praksis, opøver kompetencer i at sætte ord på situationer og teori-praksis-sammenhænge – og deler oplevelser og erfaringer med hinanden. Læringscafeerne er faciliteret af oplæringsansvarlige medarbejdere, men har også fokus på at skabe et trygt elev- og læringsfællesskab, hvor eleverne også selv tager ansvar for læringen.

Praktikansvarlige, der er ansat til udelukkende at have fokus på elever

"I Halsnæs Kommune gør vi nogle ting anderledes end i andre kommuner. Blandt andet har vi ansat praktikansvarlige, som har fokus udelukkende på elever. Det giver overskud og det giver tid – og det giver mig mulighed for også at lære eleverne at kende individuelt, så jeg kan sætte ind med støtte dér, hvor der er behov for det." *Praktikansvarlig, Halsnæs Kommune.*