



#EnGodStart for nyuddannede socialrådgivere

I dag har arbejdspladserne i stigende grad vanskeligt ved at rekruttere og fastholde nyuddannede socialrådgivere i jobbet.

Det er en af flere vigtige grunde til at arbejde for, at nyuddannede socialrådgiveres start på arbejdspladsen bliver god.

En god start for nyuddannede socialrådgivere betyder

- at de hurtigt bliver effektive medarbejdere
- at de bliver fagligt kompetente
- at de trives og bliver i længere tid i jobbet
- at kollegerne belastes mindre
- at kollegerne får et stærkt fagligt samarbejde
- at borgerne får en stabil kontakt og god service
- at arbejdsgiveren oplever mindre sygefravær og personaleudskiftning

Jeg havde de bedste kollegaer, der tog imod mig. Den gode modtagelse og hensyn i starten gav mig hurtigt mod på at få mere ansvar. Det var også med til at udvikle mig til at stå på egne ben hurtigere.

Dansk Socialrådgiverforening foreslår

DS foreslår, at en god start for nyuddannede socialrådgivere bør basere sig på

- **Ret til grundig introduktion**
- **Ret til mentor – og tid til mentoropgaven**
- **Ret til færre arbejdsopgaver i starten**

Anbefalinger fra evalueringen af KL og DS' fælles projekt 'Nøglen til en god start'

1. Dyrk den varme velkomst allerede inden den første arbejdsdag
2. Undgå informationsoverload
3. Skab klarhed om mentorrollen
4. Tænk i genanvendelige formater og udbred til hele organisationen



Undersøgelserne¹ viser

Høj personaleomsætning

- Hver fjerde socialrådgiver på børneområdet og hver femte på beskæftigelsesområdet har skiftet job inden for det seneste år.
- 30 procent af de nyuddannede socialrådgivere overvejer at forlade faget og 49 procent overvejer at skifte job.

Højt sygefravær

- I knap halvdelen af kommunerne er sygefraværet på 15 dage eller mere.

Rekrutteringsudfordringer

- Det anslås, at der i 2030 vil mangle 3.500 – 5.000 socialrådgivere.
- Der er færre ansøgere til socialrådgiveruddannelsen.

Der har ikke været nok hjælp at hente. Jeg er bare blevet kastet ud i det helt selv. Lederne har så travlt, at det er svært at få sparring. Jeg har allerede inden for fire måneder følt mig så stresset, at jeg ikke ønsker at fortsætte inden for det område mere.

Dansk Socialrådgiverforenings forslag - uddybning

Ret til grundig introduktion

Det sikres gennem et introduktionsforløb med en varighed på min. 1-3 måneder, hvor den nyansatte får grundlæggende viden om arbejdspladsen og opøver færdigheder i at bruge de systemer og værktøjer, der anvendes på arbejdspladsen.

Ret til mentor – og tid til mentoropgaven

Det sikres gennem et mentorforløb med en varighed på min. 9-12 måneder, hvor den nyansatte kommer på faglig omgangshøjde med sine kolleger ved at få mentor-støtte til at de kan håndtere de fagprofessionelle udfordringer, der opstår i den første periode af jobbet. Mentor skal have klare vilkår for opgaven: tid til at gennemføre den i praksis.

Ret til færre arbejdsopgaver i starten

Den nye socialrådgiver bør have færre sager i en periode på ca. 6 måneder afhængig af dennes forudsætninger og arbejdsopgavernes kompleksitet. De socialrådgivere, som har til opgave at oplære den nye socialrådgiver bør få tilpasset/reduceret deres arbejdsopgaver.

Redskaber til #EnGodStart

Læs mere om KL og DS' materiale om introduktions- og mentorordninger på socialraadgiverne.dk/nysoc

Læs mere om DS' vejledende sagstal på socialraadgiverne.dk/sagstal

¹ Data fra KRL, DS' egne undersøgelser samt Damvad: [Behovet for velfærdsuddannede i 2030](#)