



Emil Sloth Andersen (B)

Spørgsmål om efteruddannelse

13-06-2022

Sagsnummer I F2
2022 - 8507

Kære Emil

Dokumentnummer i F2
1453560

Du har den 27. maj 2022 stillet følgende spørgsmål til forvaltningen om efteruddannelse:

Sagsnummer i eDoc
2022-0176775

- Hvordan fungerer det i praksis i dag, når sundhedsplejersker, pædagoger og lærere (og evt. andre velfærdsgrupper som eksempelvis skolesocialrådgivere) skal på efteruddannelse? Hvordan finansieres det (mellem staten, fagforening, kommunen og personalet selv)? Findes der tilbud, hvor personalet selv kan henvende sig til kommunen? Findes der tilgængelige kursusoversigter eller fælles portaler for efteruddannelse?*
- Hvilke indsatser for øget grad af efteruddannelse til ledere er igangsat over de senere år, og hvor mange ledere og evt. øvrigt personale berøres?*
- Jeg har været i dialog med en fritidsinstitutions-leder, der foretrak at BUF Akademi i højere grad henvendte sig til institutionslederen selv og kom ud på institutionerne med efteruddannelseskurser for hele personalegruppen. Institutionslederen oplever, at det er for omstændigt og bureaukratisk at finde efteruddannelsestilbud og udfylde ansøgninger inden for tidsrammen. Kan en mere opsøgende efteruddannelsesindsats, efter institutionslederens anbefaling, understøttes politisk? Kræver det yderligere finansiering (eksempelvis til medarbejdere på BUF-Akademi, der selv kontakter ledere etc. og arrangerer udgående besøg)?*
- Kan man politisk understøtte, at bestemte efteruddannelsesindsatser – eksempelvis værktøjer inden for antidiskrimination – udbredes eller tilbydes gratis til velfærdsgrupper på en måde, hvor mest mulige personale tager uddannelsen gennem en motiverende incitamentsstruktur? Foreligger der erfaringer her?*
- Er det en problematik i dag, at midler afsat til efteruddannelse ikke forbruges, fordi der er for få, der melder sig til efteruddannelsestilbuddene, eller kan finansieringen til efteruddannelse med lethed øges med forventning om, at flere tager imod efteruddannelse?*

Center for Politik og HR
Ledelsessekretariatet
Rådhuspladsen 1 1550
København V

EAN-nummer
5798009382160

6. Hvordan kan der fra politisk hold i det hele taget, og evt. op til budget23 eller andre budgetbeslutninger i kommende år, prioriteres mere efteruddannelse – evt. på en måde, hvor kommunen i højere grad henvender sig til personalegrupper og ledere – blandt sundhedsplejersker, pædagoger og evt. andre grupper?

Motivation/bemærkning:

Der ønskes en generel introduktion til kommunens efteruddannelsesindsats (evt. i samspil med almen fonde og fagforeninger og via. personlig finansiering) og eventuelle udfordringer/potentialer forbundet hermed. Forvaltningen er velkommen til at vedhæfte vejledende materiale eller links, der udsendes almindeligvis, og udover svar på spørgsmålene ledsage med relevante kommentarer, der kan belyse spørgsmålet om, hvordan der kan sikres øget kendskab til efteruddannelses-muligheder og en smidig adgang samt tilstrækkelig finansiering til løbende efteruddannelse. Der er en kendt problematik på landsplan, at midler afsat til efteruddannelse eller særlige gunstige vilkår for arbejdstagere ved efteruddannelse ikke nødvendigvis fører til den ønskede grad af efteruddannelse. Det ønsker spørgeren at undgå fremadrettet.

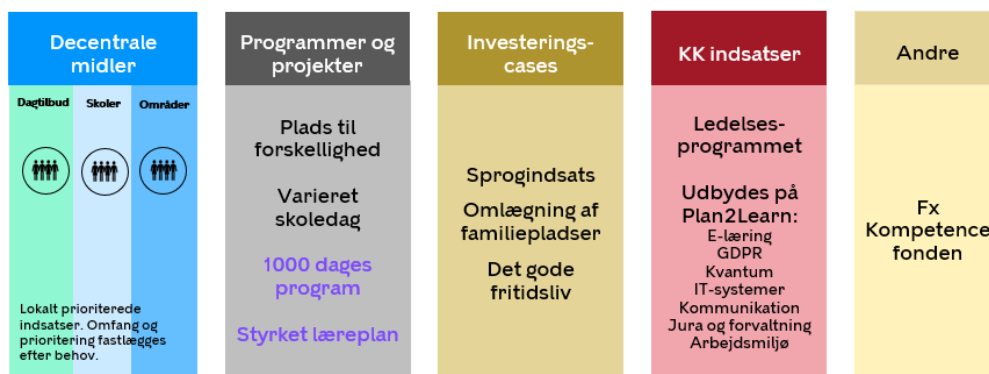
Besvarelse

Ad 1

Efteruddannelse og drøftelser om kompetenceudvikling indgår i medarbejderudviklingssamtaler, der afholdes mellem leder og medarbejder en gang om året.

Nogle kompetenceudviklingsindsatser drives og afholdes decentralt på dagtilbud og skoler, andre afvikles i områdeforvaltningerne. Der er bydækkende kompetenceudviklingsindsatser i regi af BUF Akademi, i programmer og investeringscases, ligesom der er tværgående Københavns Kommune indsatser i KK Akademiet.

Flere finansieringskilder til kompetenceudvikling i BUF



For lærere, pædagoger og ledere i BUF varetages en del af kompetenceudviklingen af BUF Akademi, hvor indsatserne, der udbydes, er bydækkende og har et ophæng til BUU-strategien.

Kommunen finansierer kompetenceudvikling, ligesom der findes statslige puljer, som finansierer kompetenceudviklingsforløb. De statslige puljer ophører i 2023. Til nogle forløb kan der søges om dækning af udgifterne i den Kommunale kompetencefond.

Efteruddannelse af øvrige personalegrupper i BUF, fx sundhedsplejersker og psykologer, varetages primært i de fem områder. Områderne kan fx tilbyde sundhedsplejerskerne efteruddannelse/kompetenceløft fx på en diplom- eller masteruddannelse på Københavns Professionshøjskole.

Forvaltningen planlægger i samråd med sundhedsplejens fem teamledere på årlig basis hvilke kompetenceløft, der skal gives bydækkende i sundhedsplejen.

Efteruddannelse af skolesocialrådgiverne varetages ikke i BUF.

Kursusoversigter og fællesportaler for efteruddannelse

Ansatte i BUF har adgang til BUF Akademi og KK Akademiet, begge portaler har kursuskataloger på hjemmesiderne og en kursusadministration, hvor ansatte kan henvende sig for hjælp via mail eller telefonisk.

BUF Akademis hjemmeside: [Katalog \(safetynet.dk\)](#)

KK Akademiets hjemmeside: [KK.plan2learn.dk](#)

Ad2

Børne- og Ungdomsforvaltningen har de seneste år haft fokus på at udvikle god ledelse i forvaltningen gennem ambitiøse ledelsesuddannelser for skole- og dagtilbudsledelser. Ledelserne deltager i uddannelserne som ledelsesteams, så teamets faglige samspil og samarbejde understøttes gennem uddannelsen.

Dagtilbudsledelsesuddannelsen:

Dagtilbudslederuddannelsen startede i august 2021 med deltagelse af ledere fra to områder Kgs. Enghave-Valby-Vesterbro (VVK) og Indre by-Østerbro (IBØ) med i alt 19 klyngeledere og 105 pædagogiske ledere. Uddannelse varer 2½ år og den udbredes til alle områder i årene fremover. Formålet med dagtilbudsledelsesuddannelsen er at højne kvaliteten i dagtilbuddene i KK.

Skoleledelsesuddannelsen:

Fra 2019-21 deltog 24 skoler i skoleledelsesuddannelsen 1.0 og fra 2022-24 skal de resterende 50 skoler deltage i skoleledelsesuddannelsen 2.0. Formålet med skoleledelsesuddannelsen er at opbygge en stærk skole, hvis ledelse og organisation er forankret i en målsætning om at løfte folkeskolens kerneopgave.

BUF ledertalent:

BUF ledertalent afvikler uddannelsesforløb for 50 lærere og pædagoger om året. BUF ledertalent er for medarbejdere med interesse og talent for ledelse af dagtilbud, fritid og skole. Forløbet varer lidt over et år og består af tre moduler.

Tværgående lederuddannelse - KK Ledelsesprogrammet:

Københavns Kommunes tværgående lederprogram 'Sammen om ledelse' består af de tre moduler: KK-Lederskab, Personaleadministrativ ledelse og Sygefravær samt Administrativ driftsledelse. Programmet har kørt siden 2017 og har været obligatorisk for alle ledere. Fra 2021 er programmet kun for nye ledere og det gennemføres online.

Ad3

Som beskrevet ovenfor (Ad 1. pkt. om finansiering af forløb) er der mulighed for lokalt at tilrettelægge og gennemføre forløb som institutionslederen beslutter og finansierer.

Forvaltningen arbejder løbende på en omstilling af den klassiske kursusafholdelse, hvor en enkelt person er afsted på et kursus henimod lokale praksisnære forløb, hvor indsatserne tilpasses de udfordringer som daginstitutioner og skoler møder i hverdagen og indsatserne er kollektive.

Ad4

Der er ikke indsamlet erfaringer med motiverende incitament-strukturer, men som eksempel på en politisk understøttet efteruddannelsesindsats kan nævnes Meritpædagoguddannelsen, hvor de enkelte dagtilbud får vikarmidler til at dække medarbejderens fravær under uddannelsen.

Ad5

Midlerne til kompetenceudvikling omsættes til forløb og anvendes til at gennemføre de besluttede indsats. Når der en sjælden gang er for få deltagere til at gennemføre et forløb, udskydes forløbet, så der er mulighed for, at antallet af deltagerne kan øges.

Medarbejdernes ressourcer skal medtænkes, når der planlægges efteruddannelse. Et greb er at gennemføre lokale forløb, som beskrevet

i Ad.3. Et andet greb er at afsætte vikarmidler, så enheden eller skolen kan få dækket udgifterne til indkøb af vikar, mens en kollega er på uddannelse.

Ad6

Kompetenceudvikling kan anvendes som middel til at implementere strategisk valgte indsatser. Det er afgørende når der sættes strategisk retning og træffes politiske beslutninger, at der følger midler med til kompetenceudvikling.