

Bilag 3- Kompetenceudvikling i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen Ældreområdet som attraktiv arbejdsplads

1. En ambitiøs strategi for kompetenceudvikling

Ældreplejen i Københavns Kommune skal være kendt som et fantastisk godt uddannelsessted og som en meget attraktiv arbejdsplads, hvor borgerne oplever, at den faglige kvalitet er høj.

I budgetforliget for 2007 vedtog Borgerrepræsentationen at afsætte henholdsvis 35,4 mio. kr. i 2007, 31,4 mio.kr. i 2008 og 31,6 mio.kr i 2009 til at udvikle Ældreområdet til en mere en attraktiv arbejdsplads. Noget af det væsentligste for, at medarbejderne oplever arbejdspladsen som attraktiv er, at der er gode udviklingsmuligheder og udfordringer. Derfor er en satsning på kompetenceudviklinger at en rigtig "vinder-vinder sag". Medarbejderne vil opleve en attraktiv arbejdsplads med gode udviklingsmuligheder. Borgerne vil opleve mere kompetent personale og dermed bedre kvalitet i plejen.

Kompetenceudviklingsstrategien indeholder følgende hovedelementer:

- ¶ **Fra ufaglært til faglært**
- ¶ **Fremtidens medarbejdere – bedre praktikuddannelse**
- ¶ **SUF-akademiet**
- ¶ **Anerkendelse af uddannelsesindsatser**
- ¶ **Bedre image i Københavns Kommunes ældrepleje**

Rekruttering er den største udfordring for ældreplejen og vil være det endnu mere i de kommende år, trods Københavns demografiske udvikling. Midlerne i budgetaftale 2007 skal derfor bruges til at tiltrække flere medarbejdere til ældreplejen og til at fastholde de nuværende medarbejdere. Det skal ske ved en massiv og systematisk kompetenceudviklingsstrategi både i forhold til kommende medarbejdere - elever og studerende- og i forhold til nuværende medarbejdere. God ledelse er også væsentligt for om arbejdspladsen er attraktiv. Dygtige ledere er forudsætningen for at realisere kompetenceudviklingsstrategien, derfor er der en særlig indsats på ledelsesudvikling.

Midlerne foreslås anvendt, som vist i tabellen nedenfor:

Kompetenceudviklingsstrategien – fordelt på hovedelementer

	år 2007	år 2008	år 2009
	Mio. kr.		
Fra ufaglært til faglært	1,6	0,8	0
Fremtidens medarbejdere – bedre praktikuddannelse	4,6	4,6	4,6
SUF-Akademiet			
• Basis, klippekortsmodellen	9,8	9,8	7,5
• Overbygning	8	6	6
• Ledelse	3	1	1
• Etablering & drift af SUF-Akademi	4,7	0,5	0,5
Anerkendelse: løn	2,9	8,7	11,5
Image og branding	1	0	0,5
Total	35,6	31,4	31,6

2. Fra ufaglært til faglært

Der er ansat godt 1300 medarbejdere på ældreområdet, som ikke har en formel uddannelse, heraf ca. 500 er ansat i køkkener og til rengøring. I hjemmeplejen er ansat hjemmehjælpere med en 7 ugers uddannelse samt helt ufaglært personale.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vil motivere medarbejdere i plejen uden formel uddannelse til at søge ind på grunduddannelsen for at få en uddannelse som social- og sundhedshjælper. Disse medarbejdere kan tilbydes voksenelevløen og komme i gang med forløb, hvor de kan få merit for en del praktikken. Der afsættes midler til, at medarbejdere ikke har et indtægtstab. Der forudsættes at ca. 80 medarbejdere i 2007 og ca. 40 i 2008 kan påbegynde en uddannelse. Det er et tilbud til medarbejdere over 25 år, som over en årrække har været ansat i Sundheds- og omsorgsforvaltningen som ufaglærte. Aldersgrænsen er nødvendig for at kunne benytte voksenelevløen.

Det skal afdækkes nærmere, hvor mange der er motiverende og kvalificerede for at påbegynde en uddannelse. En række af de ufaglærte medarbejdere vil ikke umiddelbart kunne komme ind på uddannelsen. De har behov for kurser i almene kompetencer, f.eks. kurser i dansk, som også vil blive udbudt i SUF-Akademiet.

3. Fremtidens medarbejdere – bedre praktikuddannelse

Københavns Kommune må have en langsigtet og offensiv strategi for, hvordan den vil sikre arbejdskraft til ældreområdet både på kort og langt sigt for at imødegå rekrutteringsvanskelighederne.

Københavns Kommune er selv med til at uddanne morgendagens medarbejder, fordi social- og sundhedshjælper, og – assistenter får over halvdelen af deres uddannelse via praktikken som foregår i Københavns Kommune. Det er en udfordring at skabe god praktikundervisning af elever

og studerende, fordi der ikke er afsat tid til det dette i plejen. Praktikundervisningen er tilrettelagt på plejens præmisser, og tiden til praktikundervisning skal findes i ældreplejen.

I 2007-08 etableres der to pilotforsøg, som skal afdække, hvorledes der kan udvikles bedre praktikuddannelse for både elever og sygeplejestuderende. Der skal etableres studieunits i et lokalområde, samt en studieunit på forskningsplejehjemmet Sølund. Dette forsøg skal afdække hvordan der som praktikundervisningen kan organiseres og tilrettelægges på en måde, som sikrer:

- Fokus på undervisning og pædagogik med henblik på at styrke elevernes faglighed
- At praktikundervisning ikke ”stjæler” tiden fra plejen og borgerne,
- Reducere frafald under uddannelse og efter uddannelse
- Få flere til at vælge ansættelse i ældreplejen i Københavns Kommune efter endt uddannelse

Der afsættes 4,6 mio. kr. i 2007. Der er også afsat 4,6 mio. kr. i 2008-09. Denne udmøntning skal dog afvente evaluering af pilotforsøget. Der er ikke mulighed for en fuld-skal implementering af studieunits indenfor rammerne af budgetaftale 2007. Derfor kan det blive nødvendigt, såfremt pilotforsøget viser sig at være en succes, at rejse yderligere budgetønsker til uddannelsesområdet i kommende budgetforhandlinger.

4. SUF-akademiet

Store private koncerner etablerer interne uddannelsesinstitutioner. Med denne implementering er det således intentionen at gøre det samme i Københavns Kommunes ældrepleje.

SUF-akademiet er den strategiske funktion, som udvikler, udbyder og driver kompetenceudvikling og videndeling blandt medarbejderne på ældreområdet. SUF-akademiet skal sikre gennemførelsen af strategisk, systematisk kompetenceudvikling gennem samarbejde med eksterne uddannelsesinstitutioner, interne såvel som eksterne udviklingsenheder. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen ønsker at placere SUF-akademiet i en bygning i De Gamles By, der i forvejen huser store mødelokaler og som kan indrettes til formålet. Her skal etableres et Learning Lab, der er kreativt rum for udvikling af læring, videndeling og kompetenceudvikling.

SUF-Akademiet- klippekortsmodellen for basiskompetencer

I SUF-akademiet vil nye medarbejdere blive tilbudt et grundigt introduktionskursus til ældreplejen i Københavns Kommune. Dette kursus skal supplere den introduktion, der gives på den enkelte arbejdsplads. Herefter har målgruppen adgang til klippekortsmodellen, som sikrer yderligere opkvalificering og vedligeholdelse af de væsentlige basiskompetencer for en medarbejder i ældreplejen.

Klippekortsmodellen er et uddannelsesprogram bestående af faglige, personlige og almene kurser, som alle er relevante for målgrupperne. Det er udviklingsaktiviteter, som alle understøtter den ældrefaglige og sundhedsfaglige strateg, og bidrager til kvalitetsforbedringer indenfor de prioriterede indsatsområder: demens, medicin håndtering, kost, træning og forebyggelse.

Personlige kompetencer indenfor samarbejde, kommunikation, konflikthåndtering, etik og værdier vil også blive vægtet højt.

De uddannelsesaktiviteter, der udbydes vil primært være forankrede i det etablerede uddannelsessystem. Der vil overvejende blive trukket på voksenuddannelserne og efter- og

videreuddannelserne. Dette sikrer at klippene/uddannelsesaktiviteterne er nationalt anerkendt og af en høj kvalitet.

Medarbejderen skal i udviklingssamtalen med sin leder fastlægge en udviklingsplan, hvor det aftales hvilke udviklingsaktiviteter = klip indenfor udviklingsprogrammet medarbejderen skal gennemgå. Når medarbejderen har gennemgået 3-4 klip tildes medarbejderen SCOOP-bevis (**S**undheds- og Omsorgsforvaltningens **C**ertificerede **O**plærings og **O**pkvalificerings **P**rogram) og et løntillæg. SCOOP-beviset er dokumentation på at medarbejderen har gennemført alle de aftalte kurser, og medarbejderen kan med sit SCOOP-bevis beholde løntillægget, hvis medarbejderen indenfor samme jobfunktionsområde flytter til en anden arbejdsplads internt i SUF. SCOOP-beviset skal sikre motivation og anerkendelse.

Aktiviteten på klippekortet er anslået i tabellen nedenfor, men der vil kunne forekomme forskydninger mellem årene. Budgetaftalen er treårig men tildelingen af løntillæg vil medføre et finansieringsbehov også efter 2009. Ligeledes vil der også efter 2009 være et behov for og en efterspørgsel efter kompetenceudvikling.

Forventet uddannelsesaktivitet 2007-09	År 2007	2008	2009
Social- og sundhedshjælpere, sygehjælpere	2689		
Procentvis antal medarbejdere på uddannelse	20 %	20 %	15 %
Antal medarbejdere på uddannelse	538	584	403
Assistenter mv.	944		
Procentvis antal medarbejdere på uddannelse	20 %	20 %	15 %
Antal medarbejdere på uddannelse	189	189	142
Køkken-rengøringsmedarbejdere	519		
Procentvis antal medarbejdere på uddannelse	20 %	20 %	15 %
Antal medarbejdere på uddannelse	104	104	78

Det betyder samlet set, at ca. halvdelen af alle medarbejderne i målgruppen for basis gennemgår et fuldt klippekort over denne periode. En del medarbejdere vil allerede have et eller flere af relevante klip, demografien tilsiger at der blive færre medarbejdere, endvidere vil en del medarbejdere være i gang med et klippekort men ikke færdige i 2009.

Ressourcerne på ca. 10 mio. kr. i 2007 og 2008, og 7,5 mio. kr. i 2009 dækker kursusudgifter, forplejning og vikaromkostninger.

SUF-Akademiets overbygning for specialkompetencer

SUF-Akademiet indeholder også en overbygning. Her kan medarbejderne udvikle og vedligeholde specialkompetencer indenfor en række områder. I første omgang satser der på at opbygge specialkompetencer indenfor de væsentligste satsningsområder, som er: demens, kost og ernæring, sundhedsfremme og forebyggelse, træning samt opkvalificering af sygeplejersker til niveau for den nye sygeplejerskeuddannelse (professionsbachelor).

Målgruppen for SUF-Akademiets overbygning er primært sygeplejersker, terapeuter, pædagoger og assistenter. En del af assistenterne vil første skulle gennemgå basisklippekortet for senere at specialisere sig, mens personalegrupper med mellemlang videregående uddannelse vil starte direkte på overbygningen. På overbygningen udbydes kurser og andre læringsaktiviteter indenfor ovennævnte specialområder. Andre læringsaktiviteter er f.eks. demenskoordinatorer tilknyttet

demenscentre, som går ud i hjemmeplejen og på plejehjemmene og superviserer de øvrige medarbejdere indenfor specialet, den samme model kan benyttes på kost- og ernæringsområdet.

Den samlede målgruppe for specialuddannelser udgør 519 sygeplejersker og terapeuter, og 944 assistenter. Hvor stor aktiviteten på SUF-Akademiets overbygning bliver skal gennemgå en nærmere analyse. Der er mulighed for indenfor det afsatte beløb at have en aktivitet hvor ca. 10 % om året af målgruppen gennemgår en aktivitet, samt sikre udgående demenskoordinatorer på alle 6 demenscentre.

SUF-Akademiet – ledelsesudvikling

Denne ambitiøse satsning på kompetenceudvikling kræver dygtige ledere, som ved hvordan man arbejder med systematisk kompetenceudvikling. Lederne skal igennem medarbejderudviklingssamtalerne (MUS) afdække medarbejdernes behov for, lyst og forudsætninger for at erhverve sig basis- og eller specialkompetencer. Det er derfor vigtigt at lederne forstår hvad de kan bruge SUF-Akademiet til, at de er dygtige til udviklingssamtaler, at de er dygtige til at motivere medarbejderne til kompetenceudvikling – også dem med dårlige skoleerfaringer. Det allervigtigste er, at lederne forstår at gøre brug af medarbejdernes nye kompetencer, forstår at sætte dem i spil og udvikle dem løbende i den daglige praksis.

Derfor udbyder SUF-Akademiet især i 2007 udviklingstilbud til lederne – så de kan være med til at realisere strategien. Målgruppen er i alt ca. 500 ledere.

Derudover vil SUF-Akademiet igangsætte intern leder-talent udviklingsprogram i erkendelse af, at det også er svært at rekruttere gode ledere.

De allerede igangværende lederudviklingsaktiviteter vil også blive tænkt i SUF-Akademiet.

5. Anerkendelse – løn og certificering

Det er alene faglært personale, som er omfattet af løntillæg efter denne pulje.

Der knyttes ikke løn på overbygningen på samme måde som på Basis-klippekortet. På overbygningen kvalificerer man sig til en specialfunktion. Det er så op til en individuel vurdering og allerede indgående lønftaler med de faglige organisationer, om der skal ydes et tillæg for at udfylde specialfunktionen eller at have erhvervet nye kvalifikationer. Disse løntillæg skal afholdes af de eksisterende lokallønsmidler.

6. Bedre image i Københavns Kommunes ældrepleje

Denne ambitiøse kompetenceudvikling skal gøres kendt bredt. Dels skal hele organisationen, alle ledere og medarbejdere, kende den og ville blive fortrolige med de tilbud, der er i SUF-Akademiet. Dels skal de gode muligheder for udvikling og kompetenceudvikling være kendt i hele Københavns Kommune og i omegnskommuner, så det tiltrækker medarbejdere til Københavns Kommunes ældrepleje.

Det gode uddannelsesmiljø for elever og studerende skal være så kendt, at det motiverer flere unge til at søge ind på Social- og sundhedsskolen i København.

Der afsættes midler i 2007 til en kampagne, visuel identitet, informationsmateriale internt og eksternt. I 2009 bruges der ressourcer på at brande resultater og effekter. Der vil også være aktiviteter i 2008, men de vil blive finansieret indenfor den nuværende ramme.

7. Den videre proces

I forbindelse med tilrettelæggelsen og detailplanlægningen af indsatsen vil interessenter såsom Ældresagen og Omsorgsorganisationen Samvirke blive hørt. Herudover vil faglige organisationer på centralt niveau og i form af lokale tillidsrepræsentanter blive inddraget i processen sammen med ældreråd, ledere og medarbejdere.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at den kommende detailplanlægning og indgåelse af aftaler med faglige organisationer mv. kan medføre mindre ændringer i de tal og forudsætninger, som er beskrevet i dette notat.