

# Sundhed og Omsorg som læringsplads

## Sparring om uddannelsesopgaven

Åben indstilling  
 Lukket indstilling

Sagsbehandler:  
*Helle Rasmussen*

Afdeling/Ansvarlig leder:  
*HR/Vibeke Sjøgreen*  
*Uddannelsesklyngen/Lene Offersen*

**Chefteammøde** – 17.01.2020.

Mødedeltagere: *Lene Offersen & Helle Rasmussen*

### Baggrund

Sundhed og Omsorg er både arbejdsplads og uddannelsessted – eller *læringsplads* – for elever og studerende på en række uddannelser. Uddannelse og rekruttering er tæt forbundne indsatser, idet uddannelsesindsatsen bidrager til, at vi kan rekruttere uddannede medarbejdere.

Fremover skal Sundhed og Omsorg uddanne flere SOSU-elever og sygeplejerskestuderende. På baggrund af rekrutteringsudfordringerne på ældre- og sundhedsområdet er det besluttet at øge optaget på uddannelserne. For SOSU-uddannelserne er der desuden besluttet en målsætning om, at frafald på SOSU-uddannelserne kun skal udgøre 10 %.

Flere afdelinger og områder har herudover ønske om at uddanne flere kontorelever, ernæringsassistentelever og ejendomsassistenter. Baggrunden er blandt andet, at vi står overfor et generationsskifte indenfor faggrupperne kontorassistenter og ernæringsassistenter.

Nøglerpersonerne i uddannelsesindsatsen er vejledere og uddannelseskonsulenter – i samarbejde med ledere. De fleste uddannelsesforløb i Sundhed og Omsorg koordineres af uddannelseskonsulenter eller uddannelsesansvarlige. For de fleste uddannelsesforløb gælder det også, at vi har fælles principper omkring organisering af vejledning. Målet med fælles principper er, at der er kvalitet i elever og studerendes uddannelse. Den nuværende organisering af uddannelsesindsatsen blev grundlagt med den tidligere uddannelsesstrategi fra 2012.

Uddannelseskonsulenter og vejledere varetager ikke kun opgaver i relation til uddannelse af elever og studerende. På SOSU-området gælder det eksempelvis, at både uddannelseskonsulenter og praktikvejledere varetager opgaver under Program af rekruttering og fastholdelse – herunder rekrutteringsinitiativet SOSU Plus, hvor ledige brancheskiftere uddannes til SOSU-hjælpere. På professionsbachelorområdet gælder det, at Uddannelsesklyngen foruden koordinering af studerendes uddannelse også varetager den strategiske efteruddannelsesindsats APN og Specialuddannelsen i borgernær sygepleje for sygeplejersker.

### Sparring

Chefteamet skal drøfte:

- 1) Strategiske målsætninger og prioriteter indenfor disse temaer:
  - Sundhed og Omsorgs mål og ambitioner for uddannelsesindsatsen
  - Organisering af uddannelsesopgaven
    - Hvordan forbliver vi et godt uddannelsessted, mens vi samtidigt uddanner flere?
    - Vejledernes rolle og opgaver
    - Organisering af elevadministration
    - Muligheder for specialisering
  - Læring i Sundhed og Omsorg
    - Interprofessionel læring
    - Ledelse af læring: Læring for alle medarbejdere
  - Uddannelse og rekruttering
    - Behov for andre faggrupper / uddannelser?
    - Fremtidige rekrutteringsbehov
- 2) Økonomiske forhold på uddannelsesområdet.
- 3) Næste skridt i videreudviklingen af uddannelsesindsatsen
  - Program for Strategisk møde

### Opfølgning

Som et første skridt drøftede Udvalget for grunduddannelser i november 2019, hvad der fungerer godt og mindre godt ved vores nuværende uddannelsesindsats - samt hvad der kan udvikles (se opsamling i det medsendte oplæg).

Efter denne sparring i Chefteamet drøftes videreudvikling af uddannelsesområdet med uddannelseskonsulenter og på et strategisk møde.

Når drøftelserne er gennemført, indstiller Uddannelsesklyngen og HR et forslag til videreudvikling til Chefteamet.

Et af de vigtige spørgsmål er, hvordan vi kan udvikle uddannelsesindsatsen sådan, at læring bliver til gavn for alle medarbejdere.

### Kommunikation

Uddannelse af elever og studerende er en prioriteret opgave i Sundhed og Omsorg.

Behovet for at kunne rekruttere uddannede og kompetente medarbejdere gør uddannelse til et område med strategisk betydning. Overordnet er målet med uddannelse, at Sundhed og Omsorg kan rekruttere det tilstrækkelige antal medarbejdere med de rette kompetencer.

Med afsæt i den tidligere uddannelsesstrategi har Sundhed og Omsorg skabt en godt grundlag for varetagelsen af uddannelsesopgaven. Vi har i dag ry for at være et godt uddannelsessted og en række kommuner har gennem de senere år søgt inspiration i vores måde at varetage uddannelsesopgaven på.

Det stigende antal elever og studerende kræver, at vi stopper op og drøfter, hvordan vi forbliver et godt uddannelsessted, når uddannelsesopgaven udvides.

### Koordinering

Koordineret *med andre afdelinger, hvilke:* Uddannelsesklyngen

### Direkte udgifter (tkr.)

2019	
2020	
2021	
2022	

-

### Udgiften finansieres inden for:

- Afdelingens grundbudget
- Afdelingens opsparing
- MSO's fælles opsparing

-

### Indirekte udgifter

-

PROCES	Drøftelse i Udvalget for grunduddannelser	Chefteam-møder	Opfølgning – HR og Uddannelsesklyngen
	●	○	●
	25.11.2019	17.01.2020	Februar-marts

Involvering af uddannelseskonsulenter	Strategisk Møde	Opfølgning til Chefteam
●	●	●
Februar-Marts	17. marts 2020	April 2020

## Referat

Der var en generel sparring omkring oplægget. Chefteamet gav følgende input til HR og Uddannelsesklyngen til det videre arbejde:

- Opfordrede HR og Uddannelsesklyngen til, i endnu højere grad, at tænke et økonomispor og et effektiviseringsspor ind.
- Opfordrede HR og Uddannelsesklyngen til at undersøge, om der er andre måder at løse rekrutterings-udfordringerne på end ved at uddanne flere medarbejdere: Ville det give mening at uddanne borgere og pårørende? En pårørendeuddannelse og en borgeruddannelse.
- Opfordrede HR og Uddannelsesklyngen til at undersøge, om det er muligt at danne et råd blandt eleverne, så vi kan høre deres mening om, hvordan fremtidens arbejdsplads skal være for dem? Hvad efterspørger fremtidens medarbejdere?
- Opfordrede HR og Uddannelsesklyngen til at afdække mulighederne inden for digitalisering og specialisering endnu mere:
  - Ville det fx give mening at oprette en særlig velfærdsteknologi-årgang blandt eleverne blandt andet med den hensigt at øge antallet af mænd på uddannelsen?
  - Specialisering: Kan det fastholde flere medarbejdere, hvis vi skærper kommunikationen af karriereveje indenfor de enkelte faggrupper?
- Opfordrede HR og Uddannelsesklyngen til at undersøge, om det til Strategisk Møde 17. marts er muligt at få samarbejdspartnere til at forholde sig til, hvordan Sundhed og Omsorg kan blive en endnu bedre læringsplads. Fx kan Aarhus Universitetshospital og SOSU Østjylland spørges.
- Medarbejdersammensætning: Chefteamet foreslog, at der på Strategisk Møde 17. marts er fokus på, hvilke kompetencer og faggrupper, Sundhed og Omsorg får brug for fremover og:
  - Om Sundhed og Omsorg i højere grad skal samarbejde med fx Magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse om, hvordan vi bedst håndterer stigningen i borgere med psykiske vanskeligheder.
- Frafald: Chefteamet opfordrede HR til at undersøge, om overgangen fra studerende til regulær medarbejder opleves for barsk for nye medarbejdere. Skal der laves en særlig overgangsperiode? Kan der gøres noget under uddannelsen, så nye medarbejdere ikke bliver skræmte og forlader jobbet igen?
- Forslag til fem fælles mål for uddannelsesindsatsen (bilag 1):
  - Kan mål 3 og 5 omformuleres fra at være midler til at opnå mål til eventuelt at være selvstændige mål? Eller udgå som mål?

Chefteamet roste praktikvejlederne – eleverne er meget tilfredse med deres praktikvejledere.

HR vender tilbage med en opsamling efter drøftelsen på Strategisk Møde 17. marts.