



**Bilag til Sundheds- og Omsorgsudvalget 26. juni 2008 –
orientering om status for kompetenceudvikling**

02-06-2008

Sagsnr.
2008-60181

Notat om kompetenceudviklingsaktiviteterne

Dokumentnr.
2008-287539

Sagsbehandler
Ole Saugmann Rasmussen

1. Baggrunden for indsatsen

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

I budgetforliget for 2007 vedtog borgerrepræsentationen derfor 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 attraktiv arbejdsplads. Midlerne bruges til systematisk og strategisk kompetenceudvikling.

Ved budgetforliget i 2008 blev tilført yderligere 10 mio. kr. i 2008, 19,9 mio. kr. i 2009 og 29,9 mio. kr. i 2010 til indsatsen. 29,9 mio. kr. er det varige driftsbudget til indsatsen.

Samlet set indeholder kompetenceudviklingsstrategien lige nu følgende hovedelementer:

- Fra ufaglært til faglært
- Fremtidens medarbejdere – bedre praktikpladser
- Københavns SundhedsAkademi med klippekortet og tilbud de fleste medarbejdergrupper
- Anerkendelse af uddannelsesaktiviteten, løntillæg
- Branding af kompetenceudviklingsmulighederne i SUF.

Formål og intentioner

Kompetenceudvikling i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune har flere formål:

- at sikre fastholdelse og rekruttering indenfor plejesektoren
- at sikre kvalitet i hjælpen til borgerne øges ved at give den københavnske ældrepleje et fagligt løft, der kan mærkes
- at bidrage til imageforbedring af Københavns Kommunes ældrepleje

1.1 Økonomiske rammer

Det samlede budget, er vist i tabellen nedenfor. Hovedparten af midlerne disponeres fra centralt forvaltningen.

Kompetenceudvikling	2007	2008	2009	2010
Budgetaftale – 2007	35.400.000	31.400.000	31.600.000	
Budgetaftale – 2008		10.000.000	19.920.000	29.880.000
Totalt budget	35.400.000	41.400.000	51.520.000	29.880.000

I 2007 var der et mindreforbrug, som primært skyldtes at ideen om at renovere en bygning til SundhedsAkademiet blev opgivet. Der vil skulle ske en væsentlig aktivitetsnedgang i 2010, hvor den varige driftsbevilling er på 29 mio. kr.

2. Organisering af indsatsen

1. januar 2007 etablerede HR-Staben, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen en samlet indsats indenfor kompetenceudvikling der er blevet markedsført som Københavns SundhedsAkademi (KSA). Formålet med indsatsen er at iværksætte og drive systematisk, strategisk kompetenceudvikling i forvaltningens bestiller- og udførerorganisation og formidle indsatsen med henblik på branding. Man kan sige at ”kludetæppernes tid er forbi”, KSA repræsenterer en væg-til-vægløsning.

En del af brandet består i, at Københavns SundhedsAkademi giver medarbejderne kompetencegivende efter- og videreuddannelser via det etablerede uddannelsessystem. Anvendelsen af de etablerede uddannelser sikrer kvaliteten i uddannelserne og giver medarbejderne ”skills for live” samtidig med at forvaltningen henter personaleudvikling på meget økonomisk favorable vilkår.

Så stor en kompetenceudviklingsindsats kan driftsenhederne ikke klare uden, at vikardække for de medarbejdere, som er på kurser. Derfor er det helt afgørende, at driften får midler til vikardækning. Midlerne kan anvendes til køb af vikarer eller til aflønning af egne afløsere. Der refunderes for vikardækning efter følgende satser:

- 1.929 kr./dag på overbygning (sygeplejersker m.m.)
- 1702 kr./dag på basisniveau heraf 713 kr./dag via VEUG plus 989 kr./dag af budgetmidler

Udgiften til vikardækning er langt den største udgiftspost i KSAs budget.

Indsatsen for kompetenceudvikling skal ikke kun virke internt i forvaltningen, men også bidrage til et bedre image for ældreområdet som helhed. Både med henblik på at styrke koncerndialogen og mhp. Ekstern formidling er der etableret en ekstern hjemmeside: (www.sundhedsakademiet.kk.dk), som er godt besøgt. Herudover, er der udgivet en række pjecemateriale til at beskrive indsatser og aktiviteter.

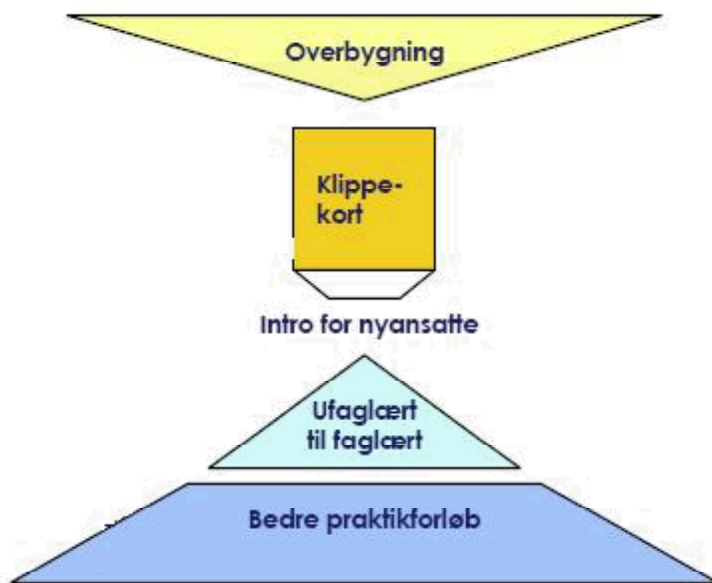
På grunduddannelsesområdet etableres bedre praktikforhold, studieunits og muligheder for at ufaglærte kan uddanne sig uden løntab.

På basisniveau er formålet at give frontmedarbejderen efteruddannelse som er formelt er kompetencegivende og her bruges de etablerede voksenuddannelser (AMU, FVU og AVU systemerne). Specielt anvendes AMU systemet der er vældigt fleksibelt og hvor der foretages løbende evaluering og udvikling af uddannelserne¹. AMU-uddannelserne på social- og sundhedsområdet er uden deltagerbetaling og der udbetales løngodtgørelse (VEUG) for medarbejdernes kursusaktivitet, som medgår til at finansiere vikarudgifterne.

¹ Herudover tilbyder AMU systemet gratis undervisning og adgang til VEU godtgørelse. Den samlede værdi af dette for KSA er i 2007 vurderet at være omkring 10 mio. kr. (dok. Nr. 2008-128727)

Medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse (MVU-baggrund) får adgang til efter- og videreuddannelser i form af diplom- og masteruddannelser. Denne model er også kaldet overbygningsmodellen. Formålet er at sikre den enkelte medarbejder karrieremuligheder og understøtte en fremtidig etablering af specialfunktioner i SUF. Fra efteråret kommer sosu-assistenten også i betragtning til videreuddannelser, idet undervisningsministeriet har etableret en videregående voksenuddannelse i sundhedspraksis for denne målgruppe. Sosu-assistenten får herved mulighed for at videreuddanne sig til masterniveau via dette parallelle kompetencesystem, hvilket forventeligt vil kunne tilføre forvaltningen mere veluddannet arbejdskraft.

Grundelementerne i indsatsen er vist på nedenstående figur



2.1 Bedre praktikforløb

En af de vigtigste forhold for at sikre den fremtidige rekruttering og fastholdelse er kvaliteten i grunduddannelserne. Derfor er der etableret studie units og muligheder for at frikøbe praktikvejleder, kliniske vejledere og uddannelsesansvarlige.

2.2 Fra ufaglært til faglært

Denne indsats omfatter, at allerede ansatte ufaglærte medarbejdere får økonomisk mulighed for at tage en uddannelse som social- og sundhedshjælper uden at lide et løntab i uddannelsesperioden. Indsatsen finansierer således forskellen mellem voksenelevløn og den nuværende løn. Der er ikke taget stilling til om denne aktivitet skal fortsætte, eller de ufaglærte må "nøjes" med voksenelevløn. Der er et meget lavt frafald af disse elever.

2.3 Klippekortet

Der er særligt fokus på social- og sundhedspersonalet i plejen. Det er her forvaltningen har den største personalebestand. Det er her rekrutteringsproblemerne er mest udtalte og sygefraværet er størst.

Derfor har forvaltningen etableret Klippekortmodellen. Modellen tager udgangspunkt i at et klip svarer til én efteruddannelse. Der er i alt tre klip på Klippekortet. De to første uddannelser er valgfrie og aftales f.eks. ved MUS-samtalen. Den tredje uddannelse er obligatorisk og drejer sig om kommunikation og faglig formidling.

Når det tredje og sidste uddannelsesforløb er gennemført, udløser det et SCOOP-certifikat², og der følger et varigt løntillæg på ca. 4.500 kr. om året.

2.4 Overbygning

Indsatsen for systematisk og strategisk kompetenceudvikling omfatter også sygeplejersker, terapeuter, pædagoger og andre med en mellemlang videregående uddannelse og prioritet er givet til de følgende områder:

- Sundhedsfremme og forebyggelse
- Klinisk kvalitetsudvikling
- Kommunikation
- Koordinering af patientforløb, case management
- Palliativ indsats
- Rehabilitering
- Masteruddannelser: f.eks. Cand.Cur., Cand San., Master of Public Health m.v.
- Centrale specialkurser
- Faglig supervision

3. Output

3.1 Bedre praktikforløb

I såvel 2007 som 2008 er der anvendt godt 5 mio. kr./år til at etablere og drive studieunits ved ældrekontoret Østerbro og ældrekontoret Nørrebro.

Herudover er der årligt anvendt 2 mio. kr. til frikøb af vejledere og uddannelsesansvarlige i de lokalområder hvor der ikke er etableret studieunits.

3.2 Fra ufaglært til faglært

I såvel 2007 som 2008 er der anvendt 2,5 mio. kr. til at sikre at ufaglærte der uddanner sig til social- og sundhedsassistenter ikke går ned i løn under deres uddannelse. Følgende personer er tilknyttet ordningen:

- 35 personer startede i 2007
- 33 personer startede i 2008

² Forkortelsen står for: Sundheds- og Omsorgsforvaltningens Certificerede Oplærings- og Opkvalificerings Program

3.3 Klippekortet

Antallet af gennemført uddannelsesforløb for basismedarbejderne fremgår af nedenstående tabel

	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal
2007	217	621	442	692
2008	240			

Tabel: Kvartalsvis fordeling af aktiviteter på Klippekortet målt i antal deltagere

Som det ses har der været en stigning i aktivitetsniveauet hen over 2007 (3. kvartal er kortere pga. ferie). Det ses yderligere at aktivitetsniveauet i 1. kvartal 2008 ligger godt 10 % over det tilsvarende for 2007. Dette til trods for at KSA på grund af risikoen for konflikt reducerede udbudet i første halvår 2008.

I 2007 opnåede i alt 379 personer SCOOP bevis og i 1. kvartal 2008 har 53 personer fået SCOOP beviset. Dette er under det forventede niveau.

KSA har også uddannelses tilbud til køkken- og rengøringsområdet, samt uddannelser hvor også ufaglærte kan deltage. De har dog ikke et klippekort og får ikke løntillæg. I den forbindelse er rejst tre nye uddannelseskataloger for henholdsvis rengøringspersonale samt ufaglærte og faglærte køkkenmedarbejdere.

3.4 Overbygning for sygeplejersker, terapeuter m.fl.

Indsatsen retter sig overvejende mod at give videreuddannelser og i 2007 blev der gennemført ca. 450 uddannelsesforløb heraf 27 diplomuddannelser og 5 masteruddannelser. For 2008 er en række initiativer i gang indenfor emnerne:

- Systematisk supervision
- Klinisk kvalitetsudvikling / sundhedsfaglig dokumentation
- Pædagogik
- Sundhedsfremme og forebyggelse

Dertil kommer et stort tværgående uddannelsesprojekt om rehabilitering, der er søsat under navnet TREK (**T**tværfaglig **r**ehabilitering af ældre i **K**øbenhavns Kommune). Denne indsats rummer både uddannelser på klippekortet for social- og sundhedspersonalet og overbygning for terapeuter, sygeplejersker m.v.

3.5 Medarbejdere på PO kontorerne

Kompetenceudviklingsindsatsen har siden starten støttet uddannelser af visitatorer og fra 2008 er der afsat midler til de øvrige personalegrupper på PO-området for både kortudannede og medarbejdere med MVU-baggrund. Her rejses nu en samlet indsats med efteruddannelse inden for flg. emner:

- Den gode sagsbehandling og lovstof
- Kommunikation og konflikthåndtering

4. Samlet status

Selvom aktivitetsniveauet i første kvartal 2008 har ligget over det tilsvarende for 2007 forventes det samlede aktivitetsniveau for første halvår at være under 2007 niveauet som følge af strejken blandt plejepersonalet. Forårets behovsanalyse viste nedsat efterspørgsel fra

udførelserne grundet forventning om en kommende konflikt og derfor reduceredes kursusudbudet tilsvarende. På den baggrund må vi imødesee et reduceret aktivitetsniveau i 2. kvartal af 2008, som endnu ikke er afsluttet.

Samlet set er indsatsen kommet godt fra start. I 2007 blev gennemført ca. 2.500 uddannelsesforløb, hvoraf basismedarbejderne tegnede sig for 4/5 og der blev udstedt 379 SCOOP beviser. Aktivitetsniveauet i første kvartal 2008 har ligget over 2007 niveauet og der er iværksat en række udviklingsarbejder for at fremme indsatsen og kvaliteten heraf.