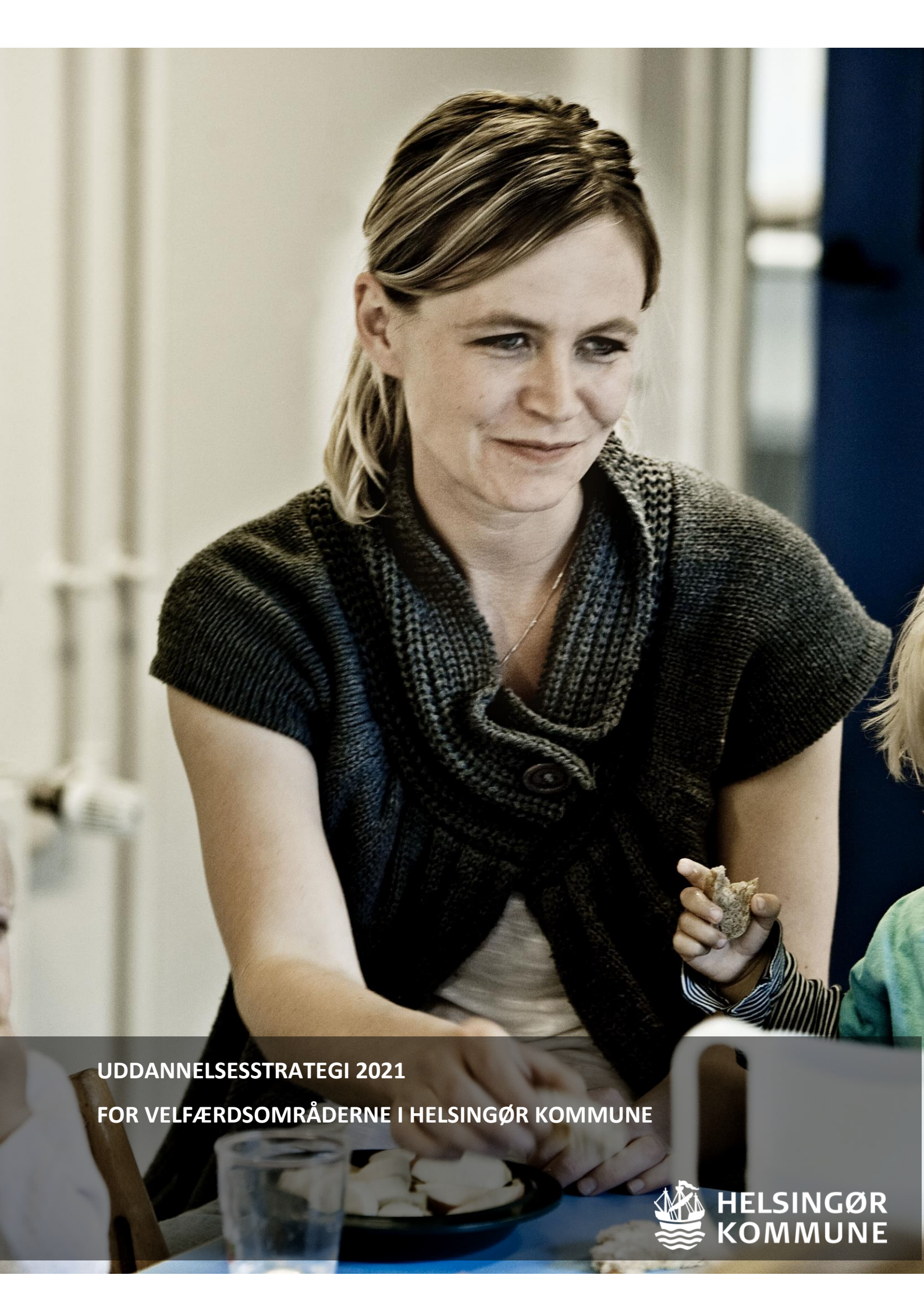




UDDANNELSESSTRATEGI 2021

FOR VELFÆRDSOMRÅDERNE I HELSINGØR KOMMUNE



HELSINGØR
KOMMUNE

Indhold

1. Baggrund.....	3
1.1. <i>Mangel på kvalificeret arbejdskraft</i>	3
1.2. <i>Hvem omfatter uddannelsesstrategien?</i>	4
2. Uddannelsesstrategiske indsatser	5
2.1. <i>Uddannelse og opkvalificering af praktikvejledere</i>	6
2.2. <i>Grundig og systematisk onboarding.....</i>	6
2.3. <i>Ledelsesopmærksomhed</i>	7
2.4. <i>Kvalitet i uddannelser</i>	7
2.5. <i>Specifikke forhold - faggrupper & centre</i>	8
2.6. <i>Den videre proces</i>	8

1. Baggrund

Som et led i at imødekomme rekrutteringsudfordringerne på velfærdsområderne har KKR Hovedstaden vedtaget, at alle hovedstadskommuner skal have en vedtaget uddannelsesstrategi klar i februar 2022.

Uddannelsesstrategierne skal danne grundlag for en styrket fælleskommunal indsats i KKR i den nye valgperiode, for at gøre noget ved rekrutteringsudfordringer på velfærdsområderne.

I uddannelsesstrategierne er kommunerne blevet bedt om at forholde sig til:

1. Uddannelse og opkvalificering af praktikvejledere
2. Grundig og systematisk onboarding af nye medarbejdere¹
3. Ledelsesopmærksomhed på elever og studerende
4. Kvalitet i uddannelser både på skolen og i praktikken

De berørte centre - BUF, DSFI, JBT, SO og SSI – har hver især forholdt sig til de fire forhold ovenfor.

Centrenes betragtninger fremgår af baggrundsnotatet, hvori der redegøres for kommunens styrker og udfordringer mht. at varetage praktikopgaven for elever og studerende på velfærdsuddannelserne samt hvilke muligheder, der er for yderligere indsatser.

Det indledende arbejde med en fælles uddannelsesstrategi for Helsingør Kommune har tydeliggjort, at opgaven rummer en vis kompleksitet, fordi praksis og vilkår for uddannelse og praktik for de forskellige faggrupper i centrene er vidt forskellige.

Arbejdet med uddannelsesstrategien berører desuden en række eksisterende samarbejder og projekter – både internt i Helsingør Kommune og eksternt i relation til andre kommuner, regionen, uddannelsesinstitutioner m.v.

1.1. Mangel på kvalificeret arbejdskraft

Flere af de stor velfærdsområder har akut mangel på arbejdskraft og der er ikke udsigt til, at det af sig selv bliver bedre i de kommende år.

Antallet af nyuddannede lærere, pædagoger og sygeplejersker er generelt faldende, fordi færre søger ind på uddannelserne eller de studerende falder fra undervejs. På social- og sundhedsassistent-uddannelsen er uddannelsespladserne fyldt op, men uddannelsen præges af et højt frafald. Det betyder, at der er for få

¹ I uddannelsesstrategien tolkes onboarding, som det, der vedrører praktikanter og elever – og ikke i denne sammenhæng det, der vedrører nye medarbejdere i øvrigt. Det betyder imidlertid ikke, at der ikke vil blive trukket på erfaringerne fra onboarding af nye medarbejdere.

nyuddannede til at møde behovet for arbejdskraft i Region Hovedstaden. Praktik under uddannelse er et afgørende bidrag til at kunne rekruttere kvalificeret arbejdskraft og dermed, at kommunerne kan blive ved med at levere kernevelværd til borgerne.

Samtidig kommer der flere børn og mange flere ældre over 80 år, hvilket yderligere øger presset på velfærdsområderne. Udfordringerne specifikt for Helsingør Kommune er uddybet i baggrundsnotatet.

1.2. Hvem omfatter uddannelsesstrategien?

Uddannelsesstrategien omfatter elever og praktikanter inden for faggrupperne social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, sygeplejersker, lærere, pædagoger og socialrådgivere samt fysio- og ergoterapeuter.

Helsingør Kommune har praktikanter tilknyttet inden for alle seks faggrupper og optager samlet set ca. 250 praktikanter årligt. Det fremgår af baggrundsnotat, hvordan antal praktikanter og ansatte fra disse faggrupper fordeler sig på de enkelte centre.

2. Uddannelsesstrategiske indsatser

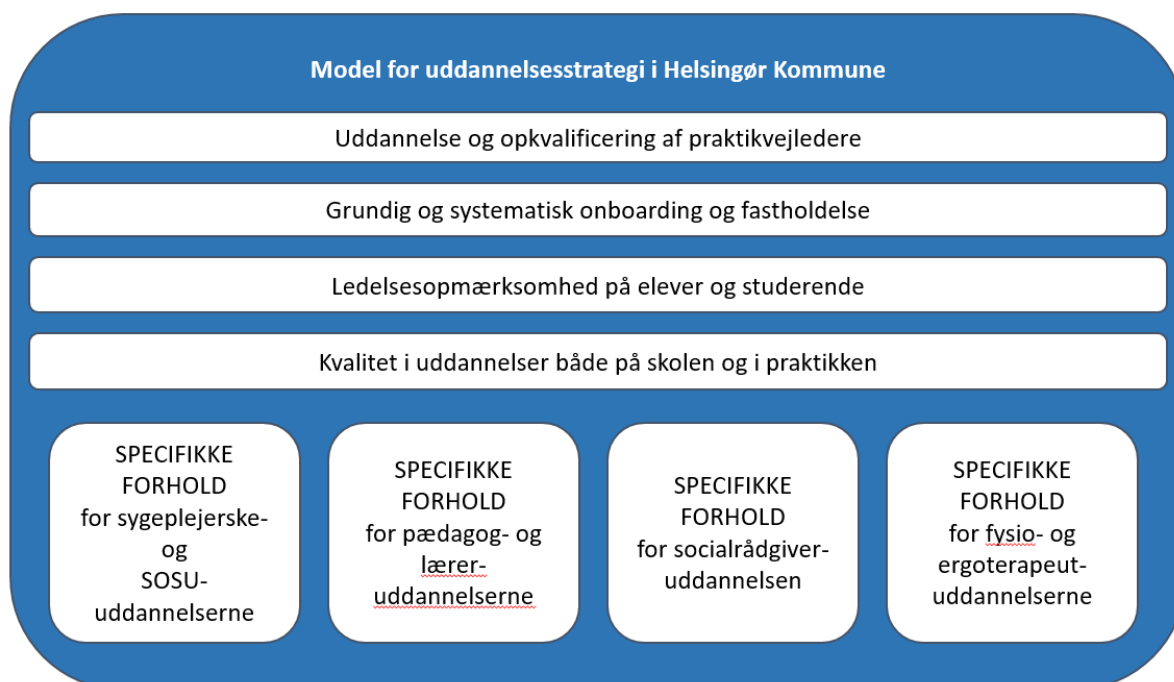
Uddannelsesstrategien beskriver forslag til indsatser inden for de fire forhold, som KKR-hovedstaden har bedt kommunerne om at tage stilling til.

Praktikordningerne og vilkårene for de studerende er på flere måder meget forskellige og løsningerne til at håndtere dem tilsvarende forskellige. Derfor beskriver strategien som det femte element en indsats for de forhold, som er specifikke for en enkelt faggruppe eller det enkelte center.

De uddannelsesstrategiske forslag til indsatser er genereret med afsæt i tre forhold:

1. **De faktuelle forhold**
De faktuelle forhold omkring fx kommunens demografiske udvikling, antal af og "kvaliteten" af faggrupper i praktik
2. **Den nuværende tilgang til praktikforløb**
Kommunens nuværende tilgang til praktikforløb samt de af centrene vurderede styrker og udfordringer i varetagelsen af praktikopgaven for elever og studerende på velfærdsuddannelserne
3. **Indmeldte udviklingsmuligheder**
De vurderede og af centrene indmeldte udviklingsmuligheder i relation til yderligere indsatser på området.

Langt de fleste af forslagene adresserer uddannelsesstrategiske indsatser, som Helsingør Kommune kan etablere inden for og på tværs af organisationen. Der er også forslag, som omhandler forbedring af samspillet og koordineringen mellem kommunerne og mellem kommunen/praktikstedet og den relevante uddannelsesinstitution.



2.1. Uddannelse og opkvalificering af praktikvejledere

Praktikvejlederne har både et fagligt ansvar og et rekrutteringsansvar. Deres funktion bidrager til at gøre Helsingør Kommune til en attraktiv arbejdsplads.

Der er en række eksempler i Helsingør Kommune på, at uddannelse og opkvalificering af praktikvejledere har høj prioritet og fungerer godt. I visse tilfælde eksisterer der tværgående samarbejder i kommunen om praktikvejledning. Samtidig viser bidrag fra centrene, at praktikvejlederopgaven generelt er en stor udfordring, og at der følger et stort ansvar med opgaven.

Strategisk satsning:

Vi vil styrke arbejdet med praktikvejledningen.

Det vil vi gøre ved:

1. at styrke det tværoorganisatorisk samarbejde om praktikvejledning
2. at styrke kvaliteten omkring praktikvejledningen
3. at nedbringe arbejdsbyrden for praktikvejledere

Forslag til indsatser

- a) Undersøge og udbrede af best practice på tværs af organisationen ift. at varetage praktikvejlederfunktionen samt dække udgifter ifm. praktikvejlederfunktionen.
- b) Undersøge mulighederne for tværgående praktikvejledere og tværgående praktikvejlederaktiviteter – fx årligt praktikvejlederforum, med mulighed for at faglig fordybelse.
- c) Fælles samarbejde på tværs af kommuner, fx i KKR-regi, om at øge mulighederne for kompetenceudvikling af praktikvejlederfunktionen yderligere

2.2. Grundig og systematisk onboarding

Onboarding af elever og studerende inden for de omfattede faggrupper handler både om onboarding til uddannelserne og til Helsingør Kommune som arbejdsplads. Kommunen og uddannelsesinstitutionerne har en fælles interesse i, at elever og studerende oplever os som attraktive. Som baggrundsnotatet viser, har kommunen ikke et generelt onboarding-koncept på tværs af den store organisation, ej heller onboardingmateriale som specifikt omhandler onboarding af elever og studerende.

Strategisk satsning:

Vi vil styrke onboarding af praktikanter, studerende og elever.

Det vil vi gøre ved at koordinere, systematisere og professionalisere kommunens onboarding af praktikanter, studerende og elever.

Forslag til indsatser

- a) Udarbejdelse af onboarding-materiale rettet mod 1) elever og studerende 2) ledere og praktikvejledere samt 3) eksisterende samarbejdspartnere
- b) Besøg af praktik- og vejlederansvarlige på uddannelsesinstitutionerne.
- c) Udarbejde katalog om muligheder for omskoling, rotation, jobskifte, efteruddannelse o.lign. for medarbejdere, som ønsker nye udfordringer.

2.3. Ledelsesopmærksomhed

Kommunens ledere har stor bevidsthed omkring betydningen af at tage elever og på at varetage den opgave der ligger heri. Det er dog vigtigt, at denne bevidsthed også følges op af opmærksomhed.

Strategisk satsning:

Vi vil styrke ledelsens opmærksomhed på håndteringen af elever og muligheder for efterfølgende rekruttering heraf.

Det vil vi bl.a. gøre ved at sætte organisatorisk fokus på vigtigheden af elever, studerende og praktikanter som middel til at imødegå de eksisterende og kommende rekrutteringsudfordringer på velfærdsområderne.

Forslag til indsatser

- a) Udarbejdelse af inspirationskatalog til brug på tværs af centre, herunder anbefalinger til fastholdelse af praktikanter mhp. ansættelse, modtage-dage for praktikanter med faglige oplæg og ledelsesdeltagelse.
- b) Undersøgelse af perspektiver i og muligheder for at uddelegere ledelsesansvaret for praktikopgaven.
- c) Drøftelse af uddannelsesstrategien i lyset af Vision 2030 i relevante lederfora (hvorfor er det så vigtigt, hvordan bærer vi opgaven videre frem osv.)

2.4. Kvalitet i uddannelser

Høj faglighed på praktikstedet har betydning for praktikanternes oplevelser af praktikstedet. Der bliver lagt stor vægt på at skabe sammenhæng mellem uddannelse og praktik. Uddannelsesinstitutionerne bør ikke mindst i denne sammenhæng være en tæt samarbejdspartner.

Strategisk satsning:

Tæt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne og høj faglighed i organisationen.

Forslag til indsatser

- a) Undersøgelse af behov og muligheder for at styrke de faglige profiler for elever og studerende i praktik – i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne

- b) Undersøgelse af mulighederne for fælles faglige aktiviteter (forskning, projekter, debatter, fælles faglige dage mv.) i samarbejde med uddannelsesinstitutioner, faglige organisation, interesseorganisationer mv.
- c) Undersøgelse af mulighederne for at hjælpe "sårbare" praktikanter, herunder fx at ansætte socialrådgiver til at støtte dem. Dette tiltag har fx Halsnæs Kommune gode erfaringer med.

2.5. Specifikke forhold - faggrupper & centre

Der er en række center- eller faggruppe-specifikke forhold, som har betydning for rekruttering og fastholdelse af praktikanter. For at sikre, at der også bliver taget højde for disse forhold i det videre udviklingsarbejde anbefales det, at centrene udarbejder lokale uddannelsesstrategiske handleplaner.

Strategisk satsning:

Udarbejde lokale/centerspecifikke uddannelsesstrategiske handleplaner.

De lokale handleplaner kan indeholde:

- a) En plan for implementering af de tværgående initiativer, som det administrativt og politisk besluttet og prioriteres af arbejde videre med.
- b) En plan for håndtering af øvrige center- eller faggruppe-specifikke forhold, som vurderes at have afgørende betydning i forhold til at forbedre rekruttering og fastholdelse af praktikanter.

2.6. Den videre proces

Det indledende arbejde med en fælles uddannelsesstrategi for Helsingør Kommune har tydeliggjort, at opgaven rummer en vis kompleksitet, fordi praksis og vilkår for uddannelse og praktik for de forskellige faggrupper i centrene er vidt forskellige.

Arbejdet med uddannelsesstrategien berører desuden en række eksisterende samarbejder og projekter – både internt i Helsingør Kommune og eksternt i relation til andre kommuner, regionen, uddannelsesinstitutioner m.v.

I den forbindelse kan nævnes Helsingør-modellen, som er et tværgående samarbejde mellem Jobcenter og SO på SOSU-området og som indebærer, at borgere afklares i virksomhedspraktik og/eller løntilskud, inden der indgås en aftale om uddannelse til job i SOSU-fagene.

Det anbefales, at det videre arbejde med en fælles uddannelsesstrategi sker på baggrund af og i tæt sammenhæng med disse og andre lignende eksisterende forhold. Dette skal sikre, at hidtidige erfaringer bliver bragt i anvendelse og at nye initiativer bliver relevante og målrettede.