

Rekruttering og fastholdelse til social- og sundhedsuddannelserne, bilag 1 Finansierede indsatser med beskrivelser

Nr.	Indsats	Beskrivelse	Økonomi Kr.
1.1	Frikøb af tid til planlægning af praktikforløbet for elever og vejledningsopgaven samt deltagelse i uddannelseskonsulentens forløb for praktikvejledere.	Praktikvejlederne frikøbes et antal timer pr. måned i 10 mdr. pr. år for at sikre, at de kan udtages af driftsplanerne i tilstrækkelig omfang til at: <ul style="list-style-type: none"> • planlægge praktikforløbet og yde vejledningen • deltage i samarbejdet mellem praktikstederne og uddannelseskonsulenten • holde sig fagligt opdateret løbende, fx ved at indgå i faglige netværk mellem praktikvejlederne 	5 timer pr. md. = 1.008.000 pr. år
		Antal praktikvejledere fra 2020 er estimeret til 100 for at kunne håndtere den kommende stigning i antallet af SOSU-elever på 30 procent jf. den nationale fastlagte udvidelse af dimensioneringen på SOSU-uddannelserne. For Ballerup Kommune betyder det ca. 200 elever pr. år fra 2020. Hver praktikvejleder skal dermed med denne bemanning i gns. have to elever af gangen.	10 timer pr. md. = 2.016.000 pr. år
		Indsatsen kobles med implementering af en fælles profil og politik omkring udpegning af praktikvejledere, som samlet set forventes at reducere antallet af praktikvejledere.	15 timer pr. md. = 3.024.000 pr. år
			20 timer pr. md. = 4.032.000 pr. år
1.2	Faglig efteruddannelse af praktikvejlederne, så alle vejledere er på niveau med ny uddannelsesstruktur.	I 2017 kom der en væsentlig ændring på SOSU uddannelserne, hvor den tidligere trinvis opbygning (Trin: 1. hjælper 2. assistent) blev erstattet af to selvstændige uddannelser. Endvidere er især SOSU-assistentuddannelsen blevet mere teoretisk funderet. Forløbet iværksættes i forbindelse med implementering af fælles profil og politik omkring udpegning af praktikvejledere, som vil reducere antallet af praktikvejledere.	450.000 Engangs
2.1	Fritidsjob for folkeskoleelever 2-5 timer på et plejehjem/botilbud.	Folkeskoleeleverne tilbydes små jobs på plejecentre/botilbud, hvor de bl.a. kan indgå i sociale aktiviteter ved at tale med og hygge om beboerne. Både i kraft af stillingsopslagene og af at nogle af de unge prøver at arbejde på et plejecenter/botilbud kan det gøre faget mere synligt for de unge.	450.000 pr. år
2.2	SOSU-ambassadører – de unge SOSU-elever inviteres ind i folkeskolen og fortæller om uddannelsen og glæden ved faget.	På 12 enheder udpeges én praktikvejleder pr. enhed, der planlægger besøgene sammen med skolerne i området og deltager sammen med eleven. Der frikøbes 3 timer pr. halve år pr. praktikvejleder. Eleverne får alm. løn under deres deltagelse og skal ikke erstattes i driftsplanerne, dvs. ingen frikøb.	20.000 pr. år
2.3	Understøttelse af elever med dansk	I Elderlearn matches potentielt ensomme ældre borgere med sprogstuderende udlændinge,	2020: 135.000

Rekruttering og fastholdelse til social- og sundhedsuddannelserne, bilag 1 Finansierede indsatser med beskrivelser

Nr.	Indsats	Beskrivelse	Økonomi Kr.
	som 2. sprog via Elderlearn.	tosprogede elever fra SOSU-uddannelserne mfl. Dette skaber bl.a. trivsel, glæde og indhold for den ældre og øger integrationsmuligheden for udlændingen. Indsatsen kan bidrage til at øge optaget og fastholde tosprogede elever på SOSU-uddannelserne, og i en efterfølgende ansættelse. At anvende Elderlearn er ikke møntet på en kort indsats, men giver mening, så længe Ballerup Kommune vurderer, at det har den ønskede effekt i forhold til de to brugertyper: de tosprogede borgere og potentielt ensomme ældre. Indsatsen planlægges initialt afviklet over 3 år for at sikre, at konceptet opnår at være en fast bestanddel af de handlemuligheder som plejecentre/hjemmepleje og Jobcenter anvender i kerneopgaven omkring deres borgere.	2021: 135.000 2022: 135.000
2.4	Understøttelse af bogligt svage elever med lektiecafé i tværkommunalt samarbejde.	1 lærer, der underviser 3 timer om ugen i 40 uger. Efter omlægningen af SOSU-uddannelserne i 2017 er især SOSU-assistentuddannelsen blevet mere teoretisk funderet, og uddannelsernes opbygning stiller i dag store krav om boglighed og evnen til at studere selvstændigt. Mange elever har søgt uddannelserne med "hjertet", og er ikke nødvendigvis bogligt orienteret; de væsentligst grunde til at søge uddannelserne er ofte at gøre noget for andre og gøre noget praktisk. De boglige krav kan endvidere være en ekstra udfordring for tosprogede elever, der ofte ikke har et netværk, som kan støtte dem omkring sproglig forståelse af opgaverne og selvstændig opsøgning af faglig viden.	40.000 pr. år
3.1	Mulighed for udbetaling af søndagstillæg i stedet for tvungen afspadsring (KL35) .	De timer, der tidligere blev hensat til tvungen afspadsring udbetales. Flexibilitet omkring udbetaling af lørdags- og søndagstillæg kan nedsætte behovet for vikarer, når timerne afspadsres samt gøre weekendarbejdet mere attraktivt for nogle medarbejdere. Beregninger viser scenarier for, hvor stor en procentdel af medarbejderne, der vælger at få udbetalt deres tillæg.	25% udbetales: 1.719.500 pr. år 50% udbetales: 3.439.000 pr. år 75% udbetales: 5.158.500 pr. år 100% udbetales: 6.878.000 pr. år
3.2	Kompetenceudvikling af al plejepersonale (elever og fastansatte) til samarbejdet med pårørende (KL20) .	Fx situationsteater af 2 timer for alle medarbejdere (estimeret 1.000 medarbejdere) med kontakt til pårørende til borgere/beboere.	Kursusindkøb: 226.500 Frikøb: 403.000

Rekruttering og fastholdelse til social- og sundhedsuddannelserne, bilag 1 Finansierede indsatser med beskrivelser

Nr.	Indsats	Beskrivelse	Økonomi Kr.
		Formålet er at ruste eleverne til den kommende hverdag i faget samt give de fastansatte medarbejdere redskaber til at skabe det konstruktive samarbejde med pårørende.	Engangs
3.3	Kompetenceudvikling af al plejepersonale (elever og fastansatte) til samarbejdet med udadreagerende borgere(KL20).	2-timers introduktion relevante medarbejdere (estimeret 500 medarbejdere) med kontakt til udadreagerende borgere/beboere. Formålet er at ruste eleverne til den kommende hverdag i faget samt give de fastansatte medarbejdere redskaber i arbejdet omkring udadreagerende borgere. Center for Social- og Sundheds demenskonsulenter og demenspraktikere vil indgå i udvikling- og koordinering af indsatsen.	Kursusindkøb: 350.000 Frikøb: 202.000 Engangs
3.4	Udvikling og igangsætning af særskilt introprogram for nyuddannede sygeplejersker og SOSU-assistentter(KL25)	Udvikling af særskilt introprogram for nyuddannede, som skal sikre at de nyuddannede føler sig trygge i overgangen fra uddannelse til at stå på egne ben i daglig drift. Indhold fx: <ul style="list-style-type: none"> • Mentorordning • Individuelt introprogram og systematisk opfølgning • Sundhedsfaglig gruppesupervision • Færdigheds- og simulationstræning Der regnes med 10 *2 mentorer (hvh. for sygeplejersker og SOSU-assistentter) på tværs af P&O + H&P, som dækker flere enheder, så ikke alle enheder har lokal mentor. Som led i implementeringen skal mentorerne introduceres til program og rollen som mentor og frikøbes til 2 sessioner af 3 timer. Frikøb for mentorernes tid til sparring med nyuddannede samt facilitering af netværk for nyuddannede: 10 timer pr. md.	Udvikling og introduktion: 100.000 Engangs Frikøb: 480.000 pr. år
3.5	Kulturforløb Den gode cirkel : Hvordan skaber vi den gode arbejdsplads, som stiller os stærkere i kampen om de gode	Grundlaget for den gode arbejdsplads er at hele organisationen evner at tilpasse sig nye og ændrede situationer samt håndtere forandringer og uforudsete samfundsmæssige bevægelser.	150.000 Engangs

Rekruttering og fastholdelse til social- og sundhedsuddannelserne, bilag 1 Finansierede indsatser med beskrivelser

Nr.	Indsats	Beskrivelse	Økonomi Kr.
	medarbejdere. Som giver mest kvalitet i kerneopgaven, arbejdsglæde, en høj social kapital og en robust organisation?(KL23, 30, 36, 38)		