

## Idékatalog over indsatser, der skal finansieres i den daglige drift

<p><b>Fokusområde 1: Styrke praktikvejledningen(KL17, 18)</b></p>	<p><b>1.3 Understøtte af praktikstederne, så eleverne oplever et professionelt uddannelsesmiljø</b> Fælles struktur og materialer til modtagelse af elever og afvikling af praktikforløb.</p> <p>Styrke samarbejdet mellem praktikstederne og uddannelseskonsulenten i C-SS,fx:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1 årlige statusmøder mellem ledelsen for praktikstedet og uddannelseskonsulenten</li><li>2 kontaktmøder mellem praktikvejledere og uddannelseskonsulenten om den enkelte elevs forløb, inkl. elev efter behov</li></ol> <p>Obligatorisk løbende ajourføring omkring uddannelsesstrukturen og brug af Ballerup Kommunes materialer for vejledere og ledelse.</p> <p>Formalisere de opgaver, der findes i vejlederopgaven, så der er forståelse for tidsforbruget, fx:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lære eleverne at begå sig på en arbejdsplads</li><li>• Socialrådgivning</li><li>• sygeplejefagligt forskellige niveauer og at bringe eleverne op på nødvendigt stade</li></ul> <p><b>1.4 Alle er klædt på til at arbejde med og udvikle elever</b> Efteruddannelse af det faste personale, så alle er klædt på til at arbejde med og udvikle elever, som kollega. Fx kendskab til forskellige læringsstile/skabe et miljø omkring eleven, hvor det er ok ikke at vide alt, og stille spørgsmål.</p> <p>Styrket feedback-kultur og struktur over for eleverne:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• som del af den faglige vejledning</li><li>• i forhold til ageren på arbejdspladsen</li></ul> <p><b>1.5 Styrke praktikvejleder-gruppen</b> Etablering og understøttelse af netværk mellem praktikvejlederne.</p> <p>Analyse af behov for antal praktikvejledere på det enkelte praktiksted, så praktikvejlederne kan have perioder uden ansvar for praktikelever efter behov.</p> <p>Praktikvejledere udpeges med baggrund i evner for pædagogik og formidling.</p>
---	---

<p><b>Fokusområde 2: Flere elever på sundhedsområdet</b> (KL14, 15)</p>	<p><b>2.5 Gøre faget attraktivt for de unge</b> Eksempler på aktiviteter:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• "Adoptionsordningen"</li><li>• Åbent hus på plejecentre</li><li>• Studiedag</li><li>• Skolepraktikanter</li><li>• Speeddating-dag for 8-klasser</li><li>• Samarbejde mellem SOSU-C og folkeskolen vedrørende brobygningsforløb for 8, 9 og evt. 10 klasse</li><li>• Udbrede viden om, at det er muligt at tage SOSU-assistentuddannelsen som EUX forløb</li><li>• Formaliseret samarbejde med Ungdomsuddannelses vejlederne(UU)</li><li>• PR arrangementer på produktionsskolen for at gøre opmærksom på SOSU-hjælperuddannelsen</li></ul> <p><b>2.6 Samarbejde med Jobcenteret om rekruttering</b> Eksempler på aktiviteter:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• unge i Ballerup Kommune uden for arbejdsmarkedet/uddannelsessystemet opkvalificeres til en SOSU-uddannelse</li><li>• forløb for aktivitetsparate borgere med anden etnisk baggrund end dansk med henblik på SOSU-uddannelse som målsætning</li><li>• nytteindsats inden for plejeområdet</li><li>• virksomhedspraktikker</li><li>• brobygningsforløb</li></ul> <p><b>2.7 Opkvalificering af ufaglærte medarbejdere via ansættelsen</b> Udvikling af kompetenceudviklingsplan for ufaglærte, der kan inspirere til at uddanne sig.</p> <p><b>2.8 Stillingsopslag, der skiller sig ud</b> Nutidige stillingsopslag på aktuelle kanaler i samarbejde med C-HRO og S-POL/Kommunikation, evt. eksternt bureau</p> <p><b>2.9 Tilbyde studiejobs til egne elever(KL37)</b> Ansætte egne elever i studiejobs, når de er i skoleforløb, med henblik på at de søger fastansættelse i Ballerup Kommune efter end uddannelse.</p>
---	---

	<p>Studiejobbet kan også styrke båndet mellem eleven og Ballerup Kommune under skoleforløbet, hvor arbejdspladsen kan være opmærksom på, om eleven trives i sit skoleforløb eller har udfordringer, som Ballerup Kommune kan bidrage til at afhjælpe, med henblik på at afværge et frafald.</p> <p><b>2.10 Understøtte eleverne under praktikperioderne</b> Eksempler på aktiviteter:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Udvikling af fælles introduktion for nye elever ved deres ansættelse i Ballerup Kommune (fx 4 gange pr. år?)</li><li>• Skærme elever mod unødigt kontakt med det høje tempo på arbejdspladserne i starten, og tilvende gradvist (skal jo se fagets realiteter for at forblive)</li><li>• SOSU-A på 1A bør altid starte på plejecenter</li><li>• Være opmærksom på om et praktisksted passer til elevens psyke og præferencer</li><li>• Udvikle koncept for elev-netværk, herunder fx gruppearbejde omkring opgaver i praktikperioden</li><li>• Fleksible vagtplaner for elever, der tilgodeser individuelle præferencer omkring weekend-arbejde</li></ul> <p><b>2.11 Øget samarbejde med SOSU-skolerne</b> Ballerup Kommune kan tage initiativ til genetablering af det direkte samarbejde med skolerne.</p>
--	--

<b>Fokusområde 3: En attraktiv og robust arbejdsplads</b>	<p><b>3.6 Faglig stolthed</b> Synliggøre Ballerup Kommunes høje faglige kvalitet. Fx være fagligt førende inden for forflyttelsesområdet (var tema i alle fire interviews).</p> <p><b>3.7 Kompetenceudviklingsprogram (KL20, 21)</b> Videreudvikling og forankring af fælles kompetenceudviklingsprogram på tværs af Ballerup kommune, som dokumenteres i medarbejderens "kompetencepas".</p> <p>Udarbejdes også for alle fastansatte medarbejdere, som dokumentation for, hvad de kan (med "merit" for de kompetencer, som den enkelte medarbejdere allerede har).</p> <p>Udvikle incitamentter til at gode SOSU-hjælpere, der ikke er egnede til at blive SOSU-A har lyst til at forblive hjælpere.</p> <p>Styrkelse og synliggørelse af den løbende faglige efteruddannelse for fastansatte medarbejdere.</p> <p><b>3.8 Tydelige ansvarsområder (KL22, 23)</b> Synliggøre at Ballerup Kommunes ønske om at levere den bedste faglige kvalitet ved ikke at gå på kompromis med uddannelseskraevet til sundheds- og plejeopgaver.</p> <p>Sikre ens retningslinjer på tværs af Ballerup Kommune omkring ansvar til uddannelsestrin/stillingstype.</p> <p>Sikre fælles oplevelse af uddannelsernes ansvarsområder mellem medarbejdere og ledelse. Herunder tværkommunal analyse og formidling af årsager og holdninger, der ligger til grund for evt. forskelligheder i udmøntning af ansvarsområder.</p> <p>Medarbejdere, der ønsker og er modne til højere ansvar opfordres og understøttes i at videreudanne sig til efterfølgende uddannelsestrin.</p> <p><b>3.9 Mentorordning til alle nyansatte</b> For alle nyansatte planlægges et 3 -6 måneders introduktionsforløb, hvortil en af kollegerne har en mentor opgave i forhold til den nyansatte. Mentoren er ansvarlig for at introduktionsprogrammet gennemføres. Forslaget er møntet på alle medarbejdere, der ikke er nyuddannede sygeplejersker eller SOSU-assistenter, som tilbydes et mere omfattede opstartsprogram, jf. forslag 3.4 for nyuddannede</p>
---	--

	<p><b>3.10 Fleksible arbejdsvilkår, der tilpasses til den enkelte medarbejders behov (KL27, 28, 29, 35)</b> Fleksibel vagtplanlægning Fuldtid eller deltid efter ønske Attraktive rammer for SOSU-hjælpere</p> <p><b>3.11 Opsamling af data (KL10, 17)</b> Videreudvikling af koncept for fratrædelsessamtaler med elever og fastansatte i samarbejde med C-HRO.</p>
--	--