

Udbudspolitik
Kompetencecentret
SOSU H



Indhold

1.1	Voksen – og efteruddannelse	3
1.2	Udbudsgodkendelser	3
1.3	Udbudspolitik	3
1.4	Kompetencecentrets strategi og politik	4
1.5	Udfordringer med rekruttering til social- og sundhedsområdet.....	4
1.6	Forventninger til aktivitetsudvikling	5
1.6.1	Fleksible, mobile uddannelses tilbud	5
1.6.2	Fleksible, digitale efteruddannelses tilbud	6
1.6.3	Uddannelses tilbud i forhold til basale færdigheder	6
1.6.4	Efteruddannelse indenfor det pædagogiske område.....	6
1.6.5	Fokus på karriere og videreuddannelse	6
1.7	Markedsføring	7
1.8	Udlægningspolitik	7
1.9	SOSU H's udliciteringspolitik	7
1.10	Gebyrer	7

1.1 Voksen – og efteruddannelse

SOSU H's Kompetencecenter udbyder erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse i overensstemmelse med Lov om arbejdsmarkedsuddannelser samt tilknyttede bekendtgørelser, og inden for en ramme af SOSU H's grundfortælling og den til enhver tid gældende strategi for SOSU H.

Lovens hovedformål er at dække samfundets behov for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer. Det skal ske ved at uddannelserne:

- 1) bidrager til at vedligeholde, udbygge og forbedre deltagernes kvalifikationer i overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov og bidrage til deltagernes videre kompetenceudvikling,
- 2) medvirker til at afhjælpe omstillings- og tilpasningsproblemer på arbejdsmarkedet i overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov på kortere og længere sigt,
- 3) giver voksne muligheder for at forbedre såvel erhvervskompetencen som den personlige kompetence gennem mulighederne for at opnå grundlæggende formel kompetence inden for erhvervsrettet grunduddannelse.

1.2 Udbudsgodkendelser

SOSU H er godkendt til at udbyde uddannelsesmål inden for følgende fælles kompetencebeskrivelser (FKB):

2688	Patientrelateret service på sygehusene
2272	Sundheds- og sygeplejeopgaver i sygehusvæsenet
2222	Ældrepleje, sygepleje og sundhed i kommunalt regi
2223	Socialpsykiatri og fysisk/psykisk handicap
2726	Arbejde på klubområdet og i kulturhuse
2877	Pædagogisk arbejde med børn og unge

Desuden udbyder SOSU H Portøruddannelsen for Region Hovedstaden, som en delvis IDV-aktivitet og delvis AMU-aktivitet.

SOSU H's AMU-uddannelsesaktiviteter henvender sig til offentlige og private virksomheder, som er beskæftiget inden for sundhed, omsorg og pleje samt det pædagogiske område. SOSU H's udbudsgodkendelser dækker hele landet, men SOSU H henvender sig til offentlige og private virksomheder i kommunerne i Region Hovedstaden samt Region Hovedstaden.

SOSU H varetager efter- og videreuddannelse alene, i samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner og i samarbejde med private uddannelsesleverandører.

SOSU H samarbejder med de øvrige fire AMU-udbydere indenfor FEVU's område i Østdanmark. Samarbejdet adresserer behovet for at imødekomme arbejdsmarkedets behov for kompetenceudvikling inden for skolernes fagområde og geografiske område.

1.3 Udbudspolitik

SOSU H's udbudspolitik udarbejdes på baggrund af drøftelser i skolens centrale uddannelsesudvalg og med relevante interessenter. Udbudspolitikken fremlægges for skolens bestyrelse til godkendelse.

Udbudspolitikken forholder sig til SOSU H's udbudsområde og forventninger til aktivitetsudviklingen. Vi forholder os aktivt til arbejdsmarkedets behov for efteruddannelse og kompetenceudvikling. Desuden er vi meget bevidste om, hvordan vi øger kendskab til og markedsfører vores uddannelsesstilbud.

SOSU H udbudspolitik har herudover til formål at:

- Sikre at sammensætningen af udbuddet imødekommer efterspørgslen såvel indholdsmæssigt som kvalitets- og volumenmæssigt

- Informere skolens interessenter om, hvilke politikker og prioriteringer der ligger til grund for skolens samlede efteruddannelsesudbud
- Sikre at markedsføringen medvirker til at skabe åbenhed og gennemsigtighed omkring SOSU H's udbud af efteruddannelser, herunder at fremstå som en seriøs og attraktiv samarbejdspartner i forhold til nuværende og potentielle kunder samt uddannelsesdeltagere
- Sikre samarbejde med kommuner, region, virksomheder, jobcentre og andre aktører i bred forstand

1.4 Kompetencecentrets strategi og politik

I forhold til SOSU H's ansvar for arbejdsmarkedsuddannelserne er det Kompetencecentrets politik:

- At være på forkant med udviklingen og være opsøgende iforhold til at synliggøre skolen som en attraktiv kompetencepartner til virksomheder beskæftiget inden for de seks FKB som SOSU H har udbudsret til
- At tilstræbe at rådgivningen gennemføres professionelt ud fra et mål om, at virksomhederne får det bedst mulige efteruddannelses tilbud afpasset deres og de lokale behov
- At understøtte udviklingen inden for skolens kompetenceområder ved at udvikle, tilrettelægge, udbyde og gennemføre relevante efteruddannelsesforløb
- At målrette udbuddet primært mod AMU målgruppen, men også medtænke at udbuddet kan omfatte andre uddannelsesmålgrupper, der tilgodeser virksomheders behov for fælles og samlet kompetenceudvikling af deres medarbejdergrupper
- At samarbejde med udbydere inden for de samme fælles kompetencebeskrivelser for at tilgodese de små målgrupper, f.eks. ved at samarbejde med landets øvrige sosu skoler for at sikre udbud af samtlige AMU mål

SOSU H arbejder efter en strategi, hvor Kompetencecentret etablerer sig som en strategisk partner i samarbejde med kommuner, virksomheder og institutioner inden for vores brancheområder. Det kan være i forhold til strategisk kompetenceudvikling i en kommune, det kan være som partner og/eller leverandør af forskellige projekter evt. initieret af styrelses,- eller andre puljemidler.

Som kompetencepartner skal SOSU H være faglig rådgiver og sparringspartner i forhold til den enkelte virksomheds kompetenceudviklingsstrategi. Rådgivningen skal matche virksomhedens samlede uddannelsesbehov og ikke kun det strengt branchefaglige, da tendensen tydeligt er, at vore samarbejdspartnere i stigende omfang arbejder med strategisk kompetenceudvikling for større og/eller samlede medarbejdergrupper.

SOSU H's Kompetencecenter stiller sig til rådighed for kommuner og private aktører med viden og procesfacilitering til ansøgningsprocesser, gennemførelse og evaluering af relevante projekter indenfor efteruddannelse og kompetenceudvikling.

SOSU H forsætter samarbejdet med Jobcentre, A-kasser og RAR med henblik på forløb til ledige og brancheskiftere.

1.5 Udfordringer med rekruttering til social- og sundhedsområdet

Arbejdsmarkedets efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft er i konstant udvikling, og virksomhedernes behov for kompetenceudvikling ændrer sig løbende.

Samfundsmæssigt står vi dog overfor en særlig udfordring indenfor social- og sundhedsområdet i de næste tiår - at rekruttere tilstrækkelig arbejdskraft til området.

Antallet af ældre over 80 år fordobles frem mod 2040, det medfører at antallet af plejkrævende ældre også vil stige markant de kommende år. Samtidig er gennemsnitsalderen blandt nuværende ansatte forholdsvis høj og mange forventes at gå på pension i de kommende år.

Kommunerne har allerede udfordringer med at rekruttere personale til at varetage plejen af de ældre, der har behov for hjælp.

Vi ser desuden ind i faldende ungdomsårgange, så samlet set står vi overfor en stor samfundsmæssig udfordring i forhold til at have tilstrækkeligt fagligt uddannet social- og sundhedspersonale i fremtiden.

I forlængelse af presset på sundhedssektoren har manglen på uddannet arbejdskraft på ældreområdet aldrig været større end nu, og kommunerne har de seneste år øget ansættelserne af ikke-uddannede i plejeomsorgssektoren. Andelen af ufaglært personale udgør nu i mange kommuner mere end 20% af arbejdsstyrken, dertil kommer mangel på kvalificerede vikarer og afløsere.

Kommunal- og sundhedsreformen har ligeledes medført store forandringer på velfærdsområdet, som fortsat vil påvirke parternes behov for kompetenceudvikling af medarbejderne. Opgaveglidningen mellem region og kommune betyder, at kommunerne har overtaget ansvaret fra regionerne for en del af de sundhedsmæssige opgaver, der tidligere lå på sygehusene.

Funktioner er flyttet fra sekundær til primær sundhedstjeneste, herunder mange somatiske opgaver, som er flyttet fra sygehusene til kommunernes korttidsafsnit og rehabiliteringsafdelinger.

Ovenstående betyder, at der samfundsmæssigt og politisk, fra såvel arbejdsgiver- som arbejdstagerside, er fokus på kompetenceudvikling.

Et fleksibelt arbejdsmarked og en arbejdsstyrke med de rette færdigheder, viden og kompetencer er af afgørende betydning for at kunne imødekomme kravene på fremtidens arbejdsmarked.

SOSU H oplever en vilje til efteruddannelse og kompetenceudvikling fra arbejdsgiverne, men manglen på arbejdskraft inden for sektoren gør, at det er svært at skaffe velkvalificerede afløsere for fastansat personale. Det betyder i sidste ende, at kommunerne ofte har svært ved at frigøre personale til deltagelse i efteruddannelse.

1.6 Forventninger til aktivitetsudvikling

1.6.1 Fleksible, mobile uddannelses tilbud

SOSU H forventer et stigende behov for uddannelse og efteruddannelse af personale i 2022. Som beskrevet er en af udfordringerne, at det er meget svært for de kommunale og regionale arbejdspladser at frigøre personale til deltagelse i efteruddannelse, derfor har SOSU H fokus på at udvikle og tilbyde forløb, som er kompatible med uddannelsesmålene på de ordinære uddannelser, og således tilgodeser både social- og sundhedshjælperens, - og assistentens behov for efter- og videreuddannelse.

I lyset af opgaveglidningen mellem regioner og kommuner vil de opgaver som det nære sundhedsvæsen varetager fortsat ændre sig over de kommende år. SOSU H imødeser derfor et stigende behov for mobilitet mellem AMU-systemet og det ordinære uddannelsessystem.

Med henblik på at kunne tilbyde fleksible og individuelt tilrettelagte uddannelsesforløb forventer SOSU H at udbyde stadig flere forløb i regi af AMU, hvori der er digitale elementer, som øger fleksibiliteten i afholdelsesformen.

1.6.2 Fleksible, digitale efteruddannelses tilbud

En af løsningsmodellerne til at imødegå de udfordringer kommunerne har med at frigive personale til efteruddannelse, er at øge fokus på, og udvikling af, digitale efteruddannelses tilbud indenfor SOSU-faget. SOSU H har således fremover stærkt fokus på at udbyde fleksible og digitale læringsforløb, som muliggør at medarbejderne indgår i den daglige drift parallelt med deltagelse i efteruddannelsesforløb.

1.6.3 Uddannelses tilbud i forhold til basale færdigheder

Stærke basale færdigheder er fundamentet for løbende at kunne tilegne sig ny viden og opkvalificering. Undersøgelser viser, at mange voksne danskere har utilstrækkelige, basale færdigheder i forhold til læsning, skrivning, regning og it. Dette skaber udfordringer i en sundhedssektor, hvor de opgaver, der skal løses på arbejdspladserne, har en stigende grad af kompleksitet, og der stilles øgede krav til blandt andet skriftlighed og digitale færdigheder. SOSU H vil følge Reformkommissionens arbejde og søge at tilbyde forløb og samarbejde, der gør det muligt at løfte de basale færdigheder i AMU's primære målgruppe.

1.6.4 Efteruddannelse indenfor det pædagogiske område

Ca. halvdelen af personalet ansat i kommunale dagtilbud på det pædagogiske område er ansat som pædagogmedhjælpere – hvoraf kun få har en formel, pædagogisk uddannelse.

Set i lyset af, at en stadig faldende andel af det pædagogiske personale i kommunale dagtilbud i de seneste år har deltaget i faglig efteruddannelse inden for det pædagogiske område, er SOSU H bevidst om vores oplysnings- og vejledningsforpligtelse inden for området.

Danmarks Evalueringsinstitut har således opgjort, at kun ca. 10% af personalet på det pædagogiske område har deltaget i formel efteruddannelse over de seneste 3 år.

Indenfor det pædagogiske område blev der, med indførelsen af den styrkede pædagogiske læreplan i 2018, fastslået høje politiske ambitioner for området – blandt andet tydeliggjort med pædagogiske mål for sammenhængen mellem det pædagogiske læringsmiljø og børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse. De politiske planer om at rekruttere mere pædagogisk personale til dagtilbuddene kan forventes at imødegå disse udfordringer. Den demografiske udvikling i landet viser et stigende børnetal i de kommende år og samtidig svinder andelen af 19-25-årige, som er den primære målgruppe for ansøgere til blandt andet den pædagogiske assistentuddannelse.

SOSU H har de seneste år investeret personaleresressourcer i at udbrede kendskabet til vores brede efteruddannelses tilbud inden for det pædagogiske område. Indsatsen begynder så småt at bære frugt i form af et stigende antal forespørgsler fra arbejdsgivere og arbejdstagere på kompetenceudvikling specifikt rettet mod personale ansat inden for det pædagogiske felt.

SOSU H vil fortsat have attraktive uddannelses tilbud til pædagogiske assistenter såvel som ikke-uddannet personale inden for den pædagogiske sektor – dels for at imødekomme umiddelbare behov for kompetenceudvikling – dels for at sikre, at flest mulige af de nuværende ufaglærte ansatte får mulighed for at påbegynde en faglig uddannelse.

1.6.5 Fokus på karriere og videreuddannelse

SOSU H fastholder, i de kommende år, fokus på karriereveje for medarbejderne i social- og sundhedssektoren. For eksempel inden for områderne praktikvejledning, demens og velfærdsteknologi. Det kan være et parameter til øget rekruttering og fastholdelse i kommunerne, og vil samtidig imødekomme de stigende krav til kompetencer inden for disse faglige områder.

SOSU H forventer et forsat samarbejde med vores rekvirenter og andre uddannelsesinstitutioner om at "toppe op" på længerevarende AMU forløb med relevante akademimoduler.

Portør grunduddannelsen består af fire ugers IDV og to ugers AMU. Da feltet har efterspurgt flere portørbaser hold, må SOSU H's IDV-aktiviteter uddannelsen forventes at stige

Samlet set forventer SOSU H, at aktivitetsniveauet på AMU-området i 2022 vil være på ca. 100 årselever.

1.7 Markedsføring

SOSU H udfører målrettet markedsføring af AMU og øvrige kompetenceudviklingsforløb gennem både internt og eksternt iværksatte initiativer.

Dette foregår primært via følgende kanaler

- SOSU H's hjemmeside
- Virksomhedsopsøgende besøg
- Pjecer og flyers
- Voksenuddannelse.dk
- Nyhedsbrevet "Kompetencenytt"
- Facebook
- LinkedIn

1.8 Udlægningspolitik

SOSU H kan indgå aftale om udlægning af AMU-aktivitet til andre relevante AMU-udbydere, hvis der opstår behov herfor. Ved indgåelse af udlægningsaftale lægges vægt på virksomhedens behov og skolernes kompetencer til at gennemføre den relevante undervisning.

1.9 SOSU H's udliciteringspolitik

SOSU H tager konkret stilling til perspektivet om at indgå i en udliciteringsaftale ud fra følgende kriterier:

- Der skal være tale om efterspørgsel fra en konkret arbejdsgiver i forhold til at benytte en given privat uddannelsesleverandør
- Der skal være tale om en aktivitet som supplerer SOSU H's kompetencer og udbud, det vil sige en aktivitet, som vi ikke umiddelbart vil kunne gennemføre på egen hånd
- Udliciteringen skal følge Undervisningsministeriets retningslinjer på området og være et billigere eller bedre alternativ til SOSU H's egen afvikling af uddannelsesforløbet

1.10 Gebyrer

Tomkøbspladser

Hvis en virksomhed ønsker at gennemføre et uddannelsesforløb med færre deltagere end foreskrevet i en samarbejdsaftale, kan denne betale en tillægspris for de pladser, der mangler jf. samarbejdsaftalen. Udgangspunktet for beregning af tillægspris er en økonomisk rentabel gennemførelse af kompetenceforløbet.

Udeblivelse/framelding

Udeblivelse eller frafald pga. lovligt forfald sanktioneres ikke. Ved udeblivelse eller frafald uden lovligt forfald kan SOSU H opkræve et gebyr på op til 2.500 kroner ved forløbslængde til og med 37 timer, og op til kr. 3.500 kroner ved forløbslængde på over 37 timer.