

Systematisk efteruddannelse i Driftsenhed Bjerringbro

Af Driftsleder Kirsten Dyrholm

Idé

Ledergruppen var meget interesseret i at skabe en arbejdsplads i udvikling og kvalitet i ydelserne til borgerne. Samtidig var vi også villige til at tage nogle chancer og nye initiativer for at ændre på begyndende rekrutteringsproblemer til plejeområdet.

Målet var

- at styrke medarbejderne fagligt for at få størst mulig kvalitet i ydelserne og for medarbejderne at få større sammenhæng mellem krav og kompetencer
- at skabe en arbejdsplads i udvikling, således at vi står stærkere i konkurrencen om arbejdskraften
- at skabe større medarbejdertilfredshed, arbejdsglæde og lavere sygefravær bl.a. gennem differentieret uddelegering af ansvar og kompetence i videst mulig omfang
- at kunne fastholde og rekruttere dygtige medarbejdere, som kan være gode rollemodeller i plejegrupperne

Jeg fik kontakt til proceskonsulent Claus Lundholm fra social- og sundhedsskolen i Skive, som var meget kreativ og åben overfor at skræddersy et tilbud til os her i driftsenheden.

Igangsættelse

Ledergruppen i driftsenheden holdt et møde med Claus Lundholm, hvor vi strikkede en løsning sammen, som passer til vores arbejdsplads. Løsningen var et tilbud, der fagligt matchede de udbudte efteruddannelses tilbud på social- og sundhedsskolen, og derfor også kunne finansieres via AMU midler og gav ret til VEU godtgørelse.

Undervisningen blev flyttet her ud på arbejdspladsen, således at medarbejderne ikke skulle bruge unødigt tid på transport. 4 ugers samlet efteruddannelse for social- og sundhedsassistenter blev ændret til 3½ time – 1 eftermiddag ugentligt i 40 uger, og 2 ugers efteruddannelse for social- og sundhedshjælpere blev til 3½ time ugentligt i 18 uger.

Ved at lave et forløb over længere tid, løste vi flere problematikker

- det er nemmere at undvære medarbejderne om eftermiddagen, fordi vores tyngde ligger om formiddagen
- vi kan sende f.eks. alle social- og sundhedsassistenter af sted samtidig, når det kun er en enkelt eftermiddag om ugen
- det giver store fordele i forhold til at få et fælles fagligt fundament
- mulighed for sparring på tværs af distrikter

Sideløbende med undervisningen har ledergruppen holdt møder med projektkoordinator Claus Lundholm og holdt samtaler med medarbejderne omkring implementering af det lærte i det daglige arbejde. Vi har ligeledes på alle niveauer haft fokus på, at faglig opkvalificering af medarbejdere skal gå hånd i hånd med uddelegering af ansvar og kompetence, således at medarbejderne oplever, at deres kompetencer bliver brugt.

Foreløbigt resultat set fra ledelsens side

- sparring på tværs af distrikter
- mere samarbejde på tværs af distrikter
- faglig stolthed
- kvalitet i opgaveløsningen
- tilfredshed med undervisningen – inspirerende undervisning
- faldende sygefravær – specielt markant for social- og sundhedsassistenter (fra 4,7% i 2007 til 2,8% i første halvår 2008)
- flere ansøgere til ledige stillinger