

Forslag til kommissorium for arbejdsgruppe til udarbejdelse af overordnet strategi for rekruttering og kompetenceudvikling for socialområdet

Den 25. marts 2014

Lars Riise

Tel. +45 3052 0515

Lars.Jensen3@ps.rm.dk

Sagsnr. 1-30-73-64-12

Baggrund

I forlængelse af godkendelsen af Social Strategi er der foretaget en prioritering af arbejdet med strategiens emner. I denne prioritering er temaet "Nødvendig viden" valgt af PSL som hovedtema for arbejdet med implementering af Social Strategi i 2014 efter drøftelser i områdelederkredsen og i HMU.

Side 1

Temaet relaterer sig umiddelbart til visionen for socialområdet - Region "Nødvendig viden - målrettet indsats - bedre liv - til flere" og er derfor et væsentligt fundament for at kunne realisere den samlede vision for området.

Formålet med strategien Kompetenceudvikling og udvikling af specialviden er, at vi skal sikre, at ledere og medarbejderes uddannelsesniveau matcher fremtidige kerneopgaver. De nødvendige faglige og menneskelige kompetencer i forhold til opgaverne skal understøttes og udvikles gennem målrettet kompetenceudvikling og rekruttering.

Initiativerne i en overordnet strategi for rekruttering og kompetenceudvikling retter sig således mod for det første de nuværende medarbejdere, for det andet de kommende – fremtidigt rekrutterede – medarbejdere og for det tredje vil der være initiativer rettet mod både nuværende og kommende medarbejdere. For gruppen af kommende – fremtidigt rekrutterede – medarbejdere kan initiativerne omfatte både selve rekrutteringen og den efterfølgende kompetenceudvikling.

Arbejdet med indsatsområdet Kompetenceudvikling og udvikling af specialviden vil i 2014 primært være forankret i den arbejdsgruppe, som skal udarbejde et forslag til overordnet rekrutterings- og kompetenceudviklingsstrategi (handleplan 1-A). I dette arbejde indgår også handleplan om fastlæggelse af introduktionsforløb for alle nye medarbejdere. (handleplan 1-C).

Det er planen, at der efterfølgende i 2015 iværksættes et arbejde med at udarbejde og tilpasse kompetenceudviklingsstrategier og individuelle kompetenceudviklingsplaner i de enkelte specialområder (handleplan 1-B).

Udarbejdelse af en overordnet strategi for rekruttering og kompetenceudvikling for det samlede socialområde danner således grundlag for en række andre indsatser indenfor temaet "Nødvendig viden", herunder konkretisering af den overordnede strategi for rekruttering og kompetenceudvikling i de enkelte specialområder.

Opgave

Arbejdet med overordnet strategi for rekruttering og kompetenceudvikling for socialområdet sker på baggrund af retningslinier og indsatsområder beskrevet i Social Strategi, Den Social kvalitetsmodel og Socialtilsyn.

Arbejdet med denne overordnede strategi for rekruttering og kompetenceudvikling retter sig mod det samlede socialområde. Dette som baggrund for, at der efterfølgende kan ske en konkretisering af arbejdet med rekruttering og kompetenceudvikling i det enkelte specialområde på baggrund af de opgaver, der løses i specialområdet og de kompetencer, der er tilstede i specialområdet.

Arbejdsgruppen skal danne sig et overblik over den nuværende balance mellem socialområdets opgaver og de grundlæggende faglige og menneskelige kompetencer, som er til stede til at løse disse opgaver.

Arbejdsgruppen skal ligeledes danne sig et overblik over de nuværende mulighederne for at rekruttere medarbejdere med de grundlæggende faglige og menneskelige kompetencer, som er ønskede for at kunne løse socialområdets opgaver.

Endelig skal arbejdsgruppen indhente eventuelle eksisterende strategier for rekruttering og kompetenceudvikling fra de enkelte specialområder som grundlag for at drøfte den overordnede strategi for rekruttering og kompetenceudvikling.

På baggrund af dette overblik skal arbejdsgruppen formulere en overordnet strategi for rekruttering og kompetenceudvikling og herunder vurdere

1. Den nuværende sammensætning af faggrupper og kompetencer i socialområdet sammenholdt med områdets vision, den forventede udvikling af kerneopgaverne og det deraf følgende fremtidige behov for kompetencer og faggrupper
2. Krav til kompetencer til nuværende medarbejdere i socialområdet
3. Krav til fremtidige medarbejderes uddannelsesniveau og kompetencer ved rekruttering til socialområdet, herunder et eventuelt fremtidigt behov for et mindstekrav til uddannelse hos medarbejderne i socialområdet
4. Krav til uddannelse af nye medarbejdere i forbindelse med tiltrædelse til socialområdet
5. Om der skal stilles forslag om at igangsætte konkrete tværgående initiativer i form af kurser og efteruddannelse for henholdsvis allerede ansatte og kommende medarbejdere i socialområdet samt organiseringen af eventuelle tværgående initiativer
6. Omfang og indhold i en handleplan for fastlæggelse af introduktionsforløb for alle nye medarbejdere (handleplan 1-C)

Arbejdsgruppen kan i sine overvejelser om en overordnet strategi for rekruttering- og kompetenceudvikling inddrage spørgsmål om

- Hvordan omstillingen til stadig mere specialiserede opgaver berører medarbejdere og ledere på socialområdet?
- Hvordan ønsket om at deltage mere aktivt i udvikling, validering og formidling af faglige metoder og forskning kan adresseres?
- Hvordan de rette faglige og menneskelige kompetencer hos medarbejdere og ledere understøttes og udvikles i forhold til de fremtidige opgaver?
- Hvordan de forskellige behov for kompetenceudvikling hos forskellige faggrupper og hos socialområdets ikke-faglærte medarbejdere kan tilgodeses?

Sammensætning

Arbejdsgruppen nedsættes med socialdirektør Ann-Britt Wetche som formand og med deltagelse af 2 områdeledere, 2 deltagere fra medarbejdersiden i HMU, samt 1 deltager fra henholdsvis HR, Kvalitetsafdelingen og Socialplanlægning i PS-administrationen. HR er sekretariat for arbejdsgruppen.

Produkt

Arbejdsgruppen skal udarbejde en kortfattet overordnet strategi, som kan danne grundlag for det videre arbejde med lokale strategier for rekruttering og kompetenceudvikling i specialområderne.

Tidsplan

Ambitionen er, at arbejdet med temaet Kompetenceudvikling og udvikling af specialviden afsluttes med udgangen af 2015. Arbejdet med udarbejdelse af selve den overordnede strategi for rekruttering og kompetenceudvikling forventes afsluttet inden udgangen af februar 2015, som grundlag for det løbende arbejde med rekruttering og kompetenceudvikling i specialområderne.

Arbejdsgruppen skal arbejde efter den nedenfor beskrevne tidsplan, så der kan vedtages en overordnet strategi for rekruttering og kompetenceudvikling i OL og HMU i januar-februar 2015. Der forventes afholdt 3 til 5 møder i arbejdsgruppen i perioden maj-oktober 2014.

Tidsplanen for arbejdet med overordnet strategi for rekruttering og kompetenceudvikling er illustreret i nedenstående figur:

