

**SOSU Esbjerg – udbudspolitik for 2024**

SOSU Esbjerg udbyder erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse i overensstemmelse med Lov om arbejdsmarkedsuddannelser samt tilknyttede bekendtgørelser.

Lovens hovedformål er at:

* Bidrage til at vedligeholde, udbygge og forbedre deltagernes kvalifikationer i overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov samt bidrage til deltagernes videre kompetenceudvikling
* Medvirke til at afhjælpe omstillings- og tilpasningsproblemer på arbejdsmarkedet i overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov på kort og langt sigt
* Give voksne muligheder for at forbedre såvel erhvervskompetencen som de faglige kompetencer inden for specifikke fagområder

**SOSU Esbjergs udbudspolitik 2024 – overordnet formål**

SOSU Esbjergs udbudspolitik udarbejdes med udgangspunkt i skolens strategi 2025 og på baggrund af løbende drøftelser i skolens lokale uddannelsesudvalg samt i dialog med en lang række interessenter indenfor efteruddannelse og arbejdsmarkedet.

Udbudspolitikken ajourføres og fremlægges jf. AMU bekendtgørelsen for skolens bestyrelse til godkendelse én gang årligt.

Udbudspolitikken forholder sig til geografien for skolens udbud, forventninger til aktivitetsudviklingen samt hvordan skolen vil opfange arbejdsmarkedets behov for efteruddannelse og hvordan skolen vil markedsføre sine tilbud.

SOSU Esbjergs udbudspolitik har herudover til formål at:

* informere SOSU Esbjergs 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 Esbjergs udbud af efteruddannelser, herunder at fremstå som en seriøs og attraktiv samarbejdspartner i forhold til nuværende og potentielle kunder og kursusdeltagere
* sikre samarbejde med kommuner, region, virksomheder, jobcentre og andre aktører i bred forstand
* sikre at sammensætningen af udbuddet imødekommer efterspørgslen såvel indholdsmæssigt som kvalitets- og volumenmæssigt

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

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.

Der er de seneste år kommet stadig stigende politisk og samfundsmæssig fokus på, at hele social- og sundhedsområdet står overfor store rekrutteringsudfordringer nu og i de kommende år.

Flere plejekrævende ældre, faldende ungdomsårgange, generelle rekrutteringsudfordringer kombineret med at mange ansatte indenfor sektoren går på pension i de kommende år, gør samlet set, at vi står overfor en stor samfundsmæssig udfordring i forhold til at have tilstrækkeligt fagligt uddannet social- og sundhedspersonale i fremtiden.

Opgaveglidningen mellem region og kommune betyder samtidigt, at kommunerne har overtaget ansvaret fra regionerne for en del af de sundhedsmæssige opgaver, der tidligere lå på sygehusene.

Ovenstående betyder, at der fra såvel arbejdsgiver- som arbejdstagersiden er stor fokus på kompetenceudvikling. SOSU Esbjerg har en oplevelse af, at alle parter er klar på, at et fremtidigt velfungerende sundhedssystem kræver velkvalificerede medarbejdere med den rette grunduddannelse og relevant efteruddannelse.

Manglen på uddannet arbejdskraft på ældreområdet har aldrig været større end nu. STAR har således opgjort, at der i juni 2023 var mere end 3800 forgæves rekrutteringer af SSA personale. I manglen på social- og sundhedsassistenter og hjælpere har kommunerne ansat flere ikke-uddannede i de seneste år og andelen af ufaglært SOSU-personale udgør nu i mange kommuner mere end 20 -30% af arbejdsstyrken.

En stigende andel af de nyansatte elever og øvrigt personale i social- og sundhedssektoren har anden etnisk baggrund og i nogle kommuner er op mod 50% af eleverne i dag af anden etnisk oprindelse. Ansættelse af personale med anden etnisk eller udenlandsk baggrund kan være én af løsningerne på rekrutteringsudfordringerne, men rummer også udfordringer i forhold til at integrere medarbejderne på arbejdspladsen. Mange kommuner har derfor nu fokus på hvorledes man bedst styrker integrationen og samarbejdet på arbejdspladsen, både i forhold til de nyansatte men også i forhold til de nuværende ansatte.

Med den kraftigt stigende andel af personalet i social- og sundhedssektoren af anden etnisk herkomst er der naturligt opstået et stigende behov for også at udbyde sundhedsfagligt dansk i regi af AMU. Vi forventer derfor i 2024 fortsat at have fokus på at tilbyde løbende opkvalificering i faglig dansk til elever og personale i kommunerne med udenlandsk baggrund.

Manglen på arbejdskraft indenfor sektoren betyder samtidig, at det er svært at skaffe velkvalificerede afløsere for fastansat personale. Dette betyder desværre, at det ofte er meget svært at frigøre personale til deltagelse i efteruddannelse, da driften ofte ikke kan undvære de pågældende medarbejdere. SOSU Esbjerg forventer derfor i stigende omfang at tilbyde uddannelsesforløb som specifikt henvender sig til ufaglærte, evt. med henblik på en efterfølgende faglig uddannelse som enten social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent.

Med udgangspunkt i ”Trepartsaftale om langsigtede investeringer i voksen-, efter- og videreuddannelse” fra september 2023 forventer vi i 2024 stigende efterspørgsel på meritgivende arbejdsmarkedsuddannelser som kan bidrage til at det voksende antal ufaglærte medarbejdere på social- og sundhedsområdet får mulighed for at uddanne sig til faglært niveau.

Vi vil i 2024 fortsat følge udviklingen på arbejdsmarkedet tæt og være klar til i samarbejde med de kommunale uddannelseskoordinatorer, A-kasser og jobcentrene at iværksætte målrettede forløb med henblik på rekruttering af yderligere personale til faget.

Vi forventer ligeledes at fortsætte den positive udvikling i samarbejdet med AMK Syd med henblik på etablering af uddannelsesforløb som giver ledige mulighed for at brancheskifte til SOSU-faget.

Vores drøftelser i såvel LUU som individuelt med arbejdsgivere samt FEVU understreger også tydeligt, at der i de kommende år vil være stærkt stigende fokus på digitalisering af uddannelsestilbuddet indenfor SOSU-faget. SOSU Esbjerg forventer derfor i 2024 fortsat at have stor fokus på mulighederne for at tilbyde fleksible læringsforløb, som muliggør at medarbejderne indgår i driften parallelt med deltagelse i efteruddannelse.

SOSU Esbjerg var frem til 2022 ansvarlig for projekt ”Digital VEU”. Projektet var finansieret af UVM og havde til formål at udvikle en samarbejdsmodel for digitale udbud af AMU-uddannelser for alle landets SOSU-skoler. Projektet videreføres i 2024 på den fælles platform ”SOSU kurser online” i samarbejde med hovedparten af SOSU skolerne i Danmark.

Ca. halvdelen af personalet ansat i kommunale dagtilbud på det pædagogiske område er ansat som pædagogmedhjælper – heraf er det kun ca. 10% som har en formel, pædagogisk uddannelse. Dette betyder samlet, at ca. 30% af alt personalet ansat i kommunale dagtilbud ikke 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 Esbjerg meget bevidst om vores oplysnings- og vejledningsforpligtelse indenfor 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.

SOSU Esbjerg har de seneste år anvendt betydelige personaleressourcer på at udbrede kendskabet til skolens brede efteruddannelsestilbud inden for det pædagogiske område. Indsatsen begynder heldigvis at bære frugt i form af stigende antal forespørgsler fra arbejdsgivere og arbejdstagere på kompetenceudvikling specifikt rettet mod personale ansat inden for det pædagogiske felt.

SOSU Esbjerg planlægger derfor i 2024 yderligere at styrke vores udbud af pædagogiske efteruddannelsesforløb, såvel målrettet tidligere uddannede PA/PGUer som ufaglærte medarbejdere.

**SOSU Esbjerg som udbyder af arbejdsmarkedsuddannelser, forberedende voksenundervisning og åben uddannelse/enkeltfag**

SOSU Esbjerg er i 2024 godkendt til at udbyde uddannelsesmål inden for følgende fælles kompetencebeskrivelser (FKBer):

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

2629 Pædagogisk arbejde med børn og unge

SOSU Esbjergs aktiviteter henvender sig til offentlige og private virksomheder, som er beskæftiget inden for sundhed, omsorg og pleje samt det pædagogiske område i primært flg. 5 kommuner: Esbjerg, Varde, Fanø, Billund og Vejen. SOSU Esbjergs AMU udbudsgodkendelser dækker dog i princippet hele landet.

SOSU Esbjerg varetager efter- og videreuddannelse alene, i samarbejde med regionens øvrige uddannelsesinstitutioner og i samarbejde med private uddannelsesleverandører.

SOSU Esbjerg har indgået samarbejdsaftale med SOSU Syd, SOSU FVH og SOSU Fyn. Formålet med samarbejdsaftalen er at iværksætte et gensidigt forpligtende samarbejde på efter/videreuddannelsesområdet i Syddanmark for derigennem at sikre, at skolerne bliver i stand til i endnu højere grad at imødekomme arbejdsmarkedets behov for kompetenceudvikling indenfor skolernes fagområde.

Samarbejdet er indgået ud fra en gensidig erkendelse af, at skolerne har en fælles interesse i at samordne udbud og udvikling af vores efteruddannelsestilbud i region Syddanmark.

Samarbejdet skal endvidere medvirke til at styrke social- og sundhedsskolernes position på det regionale/nationale arbejds- og uddannelsesmarked og således åbne op for deltagelse i flere regionale og nationale udviklingsaktiviteter indenfor efter/videreuddannelsesområdet.

I forhold til skolens ansvar for arbejdsmarkedsuddannelserne er det skolens politik:

* At være på forkant med udviklingen og være opsøgende ift. at synliggøre skolen som en reel kompetencepartner til virksomheder beskæftiget inden for skolens kompetenceområde
* At tilstræbe at rådgivningen gennemføres professionelt ud fra et mål om at virksomhederne får det bedst mulige efteruddannelsestilbud afpasset 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 og EUV målgruppen, men også at medtænke at udbuddet kan omfatte andre uddannelsesmålgrupper for således at sikre en samlet opkvalificering af en virksomheds medarbejdere
* 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
* At samarbejde med udbydere som er godkendte til områder der ligger ud over skolens kernekompetencer

SOSU Esbjerg arbejder efter en strategi, hvor vi etablerer os som strategiske kompetencepartnere med kommuner, virksomheder og institutioner som vi samarbejder med inden for vores brancheområde.

Som kompetencepartner skal SOSU Esbjerg 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 eller samlede medarbejdergrupper.

**SOSU Esbjergs forventninger til aktivitetsudvikling i 2024**

Antallet af plejekrævende ældre vil stige markant de kommende år, men allerede nu oplever kommunerne, at det bliver sværere og sværere at rekruttere personale til at tage sig af de ældre, der har behov for hjælp. Undersøgelser fra STAR viser således, at der allerede i dag er omfattende mangel på social- og sundheds personale samt at problemet kun forventes at blive endnu større i de kommende år.

Antallet af ældre over 80 år fordobles frem mod 2040 samtidig med at gennemsnitsalderen blandt de nuværende ansatte er forholdsvis høj og mange kan forventes at gå på pension i den nærmeste fremtid.

SOSU Esbjerg forventer derfor et stigende behov for uddannelse og efteruddannelse af personale i 2024. Udfordringen bliver uden tvivl, at det allerede i dag er meget svært for de kommunale og regionale arbejdspladser at frigøre personale for deltagelse på efteruddannelse, idet der i forvejen er mangel på kvalificerede vikarer og afløsere. Vores oplevelse er derfor, at mange kommuner har svært ved at frigøre tilstrækkeligt med medarbejdere til efteruddannelse til samlede kommunale hold, hvorfor vi vil bestræbe os på også at facilitere tværkommunale uddannelsesforløb, som vil gøre det nemmere for den enkelte kommunes medarbejdere at deltage.

Funktioner flytter fra sekundær til primær sundhedstjeneste, herunder mange af de somatiske opgaver, som flytter fra sygehusene til kommunernes korttidsafsnit og rehabiliteringsafdelinger.

De opgaver, som det nære sundhedsvæsen varetager, vil fortsat ændre sig over de kommende år.

SOSU Esbjerg forventer derfor et stigende behov for mobilitet mellem AMU-systemet og det ordinære uddannelsessystem.

Med henblik på at kunne tilbyde fleksible og individuelt tilrettelagt uddannelsesforløb forventer SOSU Esbjerg i 2024 fortsat at udbyde stadigt flere fjernundervisningsforløb i regi af AMU.

Som led i Trepartsaftalen er det nu permanent muligt at tilbyde AMU uddannelser som 100% fjernundervisning med samtidig mulighed for VEU-godtgørelse og det er vores forventning at der vil være stigende efterspørgsel efter dette, ofte i form af ”blended learning”.

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 også 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.

På det pædagogiske område blev der med indførelsen af den styrkede pædagogiske læreplan i fastslået høje politiske ambitioner for området – bl.a. 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 imødese 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 bl.a. PA-uddannelsen.

SOSU Esbjerg er derfor fortsat meget opmærksomme på at have attraktive efteruddannelsestilbud til PA´er såvel som ikke uddannet personale indenfor 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 PA-uddannelse.

Samlet set forventer SOSU Esbjerg, at aktivitetsniveauet på AMU-området i 2024 vil være på ca. 45 årselever.

**SOSU Esbjergs udliciteringspolitik på AMU-området**

SOSU Esbjerg oplever generelt, at efterspørgslen indenfor arbejdsmarkedsuddannelser konstant udvikler sig.

Der efterspørges i stigende grad sammensatte forløb, udviklet og tilpasset i forhold til ændringerne indenfor f.eks. accelererede patientforløb, rehabilitering, ergonomi og forflytning, demens, involvering af civilsamfundet, tidlig opsporing af sygdomstegn, hygiejne m.v.

På det pædagogiske område planlægger vi sammensatte forløb for såvel uddannede PA/PGUer som ufaglærte pædagogmedhjælper. Herudover forventer vi stigende efterspørgsel indenfor den styrkede pædagogiske læreplan, neuropædagogik, leg og læring med digitale medier m.v.

SOSU Esbjerg får i begrænset omfang henvendelser fra private kursusleverandører om mulighed for samarbejde, herunder udlicitering. Vi tager konkret stilling til perspektivet for at indgå i en udliciteringsaftale i de individuelle tilfælde, 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 Esbjergs kompetencer og udbud, det vil sige aktivitet som vi ikke umiddelbart vil kunne gennemføre på egen hånd
* Der skal være tale om en situation, hvor Sosu Esbjerg indgår samarbejder med eksterne kursusleverandører som alternativ til ansættelse af timelærere/faste undervisere.

Udliciteringen skal i øvrigt følge Undervisningsministeriets retningslinjer på området, og enten være et billigere eller bedre alternativ til SOSU Esbjergs egen afvikling af uddannelsesforløbet. Ved evt. udlicitering benytter vi Undervisningsministeriets standardkontrakt for udlicitering af arbejdsmarkedsuddannelser.

**Gebyrer**

Tomkøbspladser:

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

Afmeldingsgebyr:

Såfremt en virksomhed afmelder et planlagt kursusforløb senere end 1 uge før første undervisningsdag, afkræves virksomheden et afmeldingsgebyr på 5.000 kroner.

Udeblivelse/framelding:

Udeblivelse eller framelding pga. lovligt forfald sanktioneres ikke. Ved udeblivelse eller framelding uden lovligt forfald kan SOSU Esbjerg opkræve et gebyr på op til 2.500 kroner pr. person ved kursuslængde til og med 37 timer og op til kr. 3.500 kroner pr. person ved kursuslængde på over 37 timer.