

Et voksenhandicapområde under pres – muligheder, når økonomien er presset

Voksenhandicapområdet er generelt under pres i kommunerne. Antallet af borgere, der tilknyttes området, er stigende og i mange kommuner betyder det færre midler pr. borger. Det giver sig udtryk i svingende kvalitet på området, som blandt andet resulterer i, at borgernes livsvilkår forringes, og at arbejdspladserne er under pres, idet der er stor udskiftning blandt medarbejderne.

Socialpædagogerne Østjylland ønsker og arbejder for, at kommunerne løfter området med flere ressourcer, så budgetterne matcher det reelle behov, der er på området.

Her skitserer vi to løsninger til kommunerne, som kan forbedre kvaliteten for borgerne på voksenhandicapområdet. Begge løsninger er i kategorien lavthængende frugter – de er i letvægterklassen i forhold til økonomi, og de vil medvirke til et kvalitativt løft – både i form af faglighed og i form af stabilitet på området.

1. Løft uddannelsesniveaueu via meritpædagoguddannelsen

Socialpædagogiske arbejdspladser bør have en klar overvægt af socialpædagoger, der kan sikre kvalitet, faglighed og stabilitet for borgerne. Voksenhandicapområdet er præget af en blandet medarbejdergruppe. Nogle er uddannet andre er uden relevant uddannelse eller ingen uddannelse.

På tilbud til voksne med særlige behov i Aarhus Kommune er 48 procent af de ansatte socialpædagoger. Dette tal indbefatter både ansatte under voksenhandicap og socialpsykiatri. Erfaringen siger, at hvis tallet kun var for voksenhandicapområdet, ville det være lavere, idet det typisk er på voksenhandicapområdet, at der er flest ikke-uddannede.

Vi foreslår derfor at kommunerne igangsætter et uddannelsesløft for uddannede medarbejdere. Dette kan ske via meritpædagoguddannelsen.

Meritpædagoguddannelsen koster på VIA kr. 61.200 (seks semestre). Kommunen kan dertil søge midler fra kompetencefonden, som kan dække dele af udgiften. Udover denne udgift skal en færdiguddannet socialpædagog i gennemsnit have 75.904 kr. i løn (brutto) mere pr. år end en gennemsnitlig pædagogmedhjælper.

Uddannelsen medfører samtidig for den enkelte og kommunen en række positive effekter. Kommune får tilført mere faglighed og kvalitet til arbejdspladsen og såfremt medarbejderen er bosiddende i kommunen, vil kommune også modtage en ekstra skatteindbetaling.

Mens den ansatte uddanner sig, kan der kompenseres på arbejdspladsen via jobrotationsordningen, hvor ledige (socialpædagoger) får erhvervs erfaring. Der ydes tilskud, som stort set dækker vikarens løn.

Dertil anbefaler vi, at arbejdsgiver tilbyder flere timer til de ufaglærte medhjælpere, der i forvejen er ansat på et lavt timeantal. Flere af vikartimerne besættes dermed af medarbejdere, der i forvejen kender driften, og uddannelsesløftet bliver ikke en forstyrrelse for borgerne.

2. Tilbyd fuldtid til medarbejderne

Tilfredse medarbejdere giver en stabil arbejdsplads. Et af de store problemer på voksenhandicapområdet er, at der er stor udskiftning blandt personalet. Det giver altid rumlen på en arbejdsplads, når der er udskiftning. Vi ved, at der er medarbejdere, der ønsker at gå op i tid, idet de har en deltidsstilling.

Vi har netop lavet en undersøgelse, hvor vi har spurgt nogle af vores medlemmer, om de, der er på deltid, ønsker at gå op i tid. Til det svarede 27 procent, at de ønsker en fuldtidsstilling. I kommentarfeltet blev der blandt andet påpeget, at det skyldes økonomiske hensyn. Vi foreslår derfor, at alle deltidsansatte får tilbud om at gå op i tid. På den måde kan man sikre sig, at ellers tilfredse medarbejdere ikke søger væk, fordi de kan få en fuldtidsstilling på en anden arbejdsplads.