

Udvikling af udbuddet af arbejdsmarkeds- uddannelser på det demensfaglige område

RAPPORT



Udvikling af udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser på det demensfaglige område

Den 14. december 2022

Director & Partner
Dorit Wahl-Brink
dwb@marselisborg.org

Udviklingskonsulent
Stephanie W.R. Bøndergaard
stp@marselisborg.org

Marselisborg
Center for Udvikling,
Kompetence og Viden
Hauser Plads 32, 3 th
2300 København K
www.marselisborg.org

Eftertryk med tydelig
kildeangivelse er tilladt



1: Indledning	4
1.1: Baggrunden for undersøgelsen	4
1.2: Forskellige måder at udbyde arbejdsmarkedsuddannelser	5
1.3: Nuværende arbejdsmarkedsuddannelser inden for det demensfaglige felt	6
1.4: Tilgangen til undersøgelsen	6
1.5: Rapportens indhold	7
2: Centrale indsigter og konklusioner	9
3: Efterspørgslen	11
3.1: Udviklingen indenfor demensområdet	12
3.1.1: Udviklingen indenfor gruppen af borgere med demens	12
3.1.2: Den samfundsmæssige udvikling	13
3.1.3: Opsummering af udviklingen indenfor demensområdet	16
3.2: Ændrede krav til indsats og kompetencer	16
3.2.1: Det faglige indhold	16
3.2.2: Målgrupperne for uddannelserne	20
3.2.3: Transfer	21
3.2.4: Opsummering af ændrede krav til indsats og kompetencer	24
3.3: Aftagernes beslutningsgange ift. kompetenceudvikling	24
4: Udbud	26
4.1: Arbejdet med at udbyde arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt	26
4.2: Strukturelle rammer for udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser	30
4.2.1: Uddannelsernes varighed	31
4.2.2: Tilrettelæggelsen af indhold	32
4.2.3: Undervisningens rammer	32
4.2.4: Opsummering af strukturelle rammer for udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser	33
5: Fremadrettede perspektiver	34
5.1: Principper for & eksempler på modeller for FEVU's justering af rammer	34
5.1.1: De centrale fund fra analysen	35
5.1.2: Principperne	36



5.1.3: Eksempel til justering og nye uddannelser	39
5.2: anbefalinger til ændrede tilrettelæggelsesmuligheder for arbejdsmarkedsuddannelserne	44
5.3: Udformning af inspirationsmateriale for udbydere	46
6: Den anvendte metode	47
6.1: Deskanalysen	47
6.2: Afdækning af udbydernes erfaringer	48
6.2.1: Datagrundlag for afdækning af udbydernes erfaring	48
6.3: Afdækning af aftagernes erfaringer og fremadrettede behov	49
6.4: Kvalificerende udviklingsseminar	51
6.5: Samlet vurdering	51
7: Bilag	52
7.1: Interviewguide til interviews med udbyderne	52
7.2: Interviewguide til interview med aftagere	54
7.3: Interviewguide til fokusgruppe med repræsentanter fra LUU	56



Demens på den politiske dagsorden

Siden 2016 har den nationale handlingsplan for demens været med til at sætte demensområdet på den politiske dagsorden med et mål om at gøre Danmark til et mere demensvenligt samfund frem mod 2025. Intentionen er god, men samtidigt møder sundhedsvæsenet en række andre udfordringer. Eksempelvis fylder en stigende ressourcemangel i sammenfald med et stigende antal ældre borgere, med behov for pleje og omsorg, meget for driften i sundhedsvæsenet. Disse udfordringer afspejler sig også i efterspørgslen på kompetenceudvikling indenfor det demensfaglige felt. Hvor man kunne forvente øget aktivitet for at imødekomme et voksende antal borgere med demenssygdom, opleves der aktuelt et fald.

Ny viden efterspørges – hvordan møder udbud efterspørgsel?

Nye udfordringer kalder på nye løsninger, hvorfor Fællesudvalget for Erhvervsrettede Velfærdsuddannelser (FEVU) netop søger viden om, hvordan udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser i højere grad møder den efterspørgsel, som måtte være derude.

1.1: Baggrunden for undersøgelsen

Antallet af borgere med demens forventes at stige – og dermed et øget vidensbehov

Det stigende antal ældre i vores samfund betyder også et stigende antal af personer med demenssygdom hen mod år 2050¹. Det er ikke kun et spørgsmål om flere diagnosticerede borgere med demens, men undersøgelser viser, at prævalensen forventes at være mere end dobbelt så høj som det, der i praksis lykkedes at blive registreret². Desuden er det ikke blot mængden af pleje og omsorg for borgerne som vokser, men også kompleksiteten på tværs af både kommuner, regioner og sektorer ligesom det er væsentligt, at demens i sig selv kan være vanskeligt at diagnosticere. Dette medfører et stigende behov for målrettet opkvalificering på det demensfaglige felt af medarbejdere beskæftiget på hhv. hospitaler, i hjemmeplejen, sygeplejen, plejecentre, særlige demensafsnit, visitation, genoptræning, aktivitets- og dagcentre, samt nyere arenaer som f.eks. botilbud for mennesker med udviklingshæmning.

Der er imidlertid mange elementer, som spiller ind på efterspørgslen. Det er således ikke kun et spørgsmål om størrelsen af behovet, men også at forholde sig til de udfordringer og overvejelser aftagerne og udbydere står overfor i dag.

Analyse der afdækker erfaringer og fremtidige behov

Derfor har FEVU ønsket, at der bliver gennemført en analyse, som afdækker nuværende erfaringer samt fremtidige behov i anvendelsen af arbejdsmarkedsuddannelser på det demensfaglige felt. Intentionen er, at de nødvendige justeringer kan foretages således, at udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelserne også reflekterer efterspørgslen.

¹ Jørgensen, Kasper & Falsing, Rebekka (05. oktober 2021). Stort fald i andel af ældre med demens. Nationalt Videnscenter for Demens OG Jørgensen, Kasper (25. januar 2022). Ekspert forudser markant stigning i demens. Nationalt Videnscenter for Demens

² GBD 2019 Dementia Forecast Collaborators. Estimation of the global prevalence of dementia in 2019 and forecasted prevalence in 2050: an analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. Lancet Public Health. 2022



1.2: Forskellige måder at udbyde arbejdsmarkedsuddannelser

Forskellige typer af uddannelser

For at analysere hvordan udbuddet i højere grad kan efterkomme efterspørgslen, er det væsentlig at kunne skelne mellem de forskellige måder, hvorpå udbyderne udbyder arbejdsmarkedsuddannelserne inden for det demensfaglige felt på:

Arbejdsmarkedsuddannelser kan udbydes som katalogkurser, rekvirerede forløb, indtægtsdækket virksomhed og delvis rekvirerede forløb

- › **Katalogkurser** er godkendte arbejdsmarkedsuddannelser, som udvælges af den enkelte uddannelsesinstitution og udbydes med åben tilmelding. Disse kan bestå af både en enkel arbejdsmarkedsuddannelse eller være et sammensat forløb bestående af flere arbejdsmarkedsuddannelser. Katalogkurser følger AMU rammesætningen, hvilket gør det muligt for deltagere eller virksomheder at modtage VEU godtgørelse. Afholdelsen af katalogkurser og de øvrige AMU godkendte uddannelser afhænger i høj grad af, at holdene som udgangspunkt opnår et minimumsdeltagerantal. Arbejdsmarkedsuddannelser finansieres bl.a. af taxameterordningen, der følger deltageren. De fleste skoler antages at have et minimumsdeltagerantal mellem 17-22 deltagere. Dette er som følge af, at det skal være økonomisk bæredygtigt at oprette et hold³.
- › **Rekvirerede forløb** er også godkendte arbejdsmarkedsuddannelser, men er udbudt på baggrund af et konkret ønske fra en 'rekvirent'. Disse kan ligeledes bestå af en enkel arbejdsmarkedsuddannelse såvel som en sammensætning af flere arbejdsmarkedsuddannelser – et forløb er dermed mere fleksible for aftageren. Disse arbejdsmarkedsuddannelser er udvalgt i samarbejde med rekvirenten mhp. at imødekomme deres specifikke ønsker og behov. Rekvirenten har mulighed for at købe alle pladser på det/de pågældende hold, således at undervisningen kun foretages for deres egne udvalgte deltagere. Alternativt kan forløbet udbydes med åben tilmelding, hvilket ofte tilvælges i forbindelse med, at rekvirenten ikke har deltagere nok til at fylde et helt hold. En økonomisk ulempe ved dette er, at i tilfælde af pladserne ikke fyldes op, kan uddannelsen risikere at blive aflyst, eller rekvirenten kan være nødsaget til at betale for 'tomme pladser'. For rekvirerede forløb følger det/de udvalgte arbejdsmarkedsuddannelser rammesætningen for AMU, og det er ligeledes muligt for deltagere eller virksomheder at modtage VEU godtgørelse.
- › **Indtægtsdækket virksomhed** er en form for rekvireret uddannelse, forløb eller anden ydelse, som ikke følger AMU rammesætningen. Disse uddannelser eller forløb tager oftest udgangspunkt i de godkendte arbejdsmarkedsuddannelser, men indeholder samtidig ændringer eller tilføjelser, som betyder, at deltagere eller virksomheder ikke vil være berettiget VEU-godtgørelse for forløbet eller dele heraf, og derfor selv må dække udgifterne.
- › **Delvis rekvirerede** uddannelser eller forløb refererer i denne sammenhæng til de uddannelser, hvor en udbyder i samarbejde med en aftager har tilrettelagt en uddannelse eller et forløb ud fra aftagerens specifikke ønske. Til forskel for de fuldt rekvirerede forløb reserverer rekvirenten ikke alle pladser, men de går i åbent udbud på samme vis som katalogkurser. Der kan i nogle tilfælde være en forventning om, at alle pladser fyldes af rekvirenten, dog kan dette ikke sikres.

³ Knokgaard, Lise & Svanholt, Marianne (2009) Planlægningsmodeller i det nye AMU – Håndbog. [Planlægningsmodeller i det nye AMU - håndbog.](#)



1.3: Nuværende arbejdsmarkedsuddannelser inden for det demensfaglige felt

For at kunne analysere udbuddet, som det er i dag, og hvordan det i højere grad kan efterkomme efterspørgslen blandt aftagere, er det væsentlig at kende de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt. Det er i 2022 muligt for godkendte udbydere at udbyde følgende 10 arbejdsmarkedsuddannelser:

- › Personer med demens, sygdomskendskab
- › Omsorg for personer med demens
- › Det meningsfulde liv – mennesker med demens
- › Pt. med demens på somatisk sygehus
- › Samspil med mennesker med ændret adfærd og demens
- › Sang & musik i relationen med mennesker med demens
- › Tidlig opsporing af demens i omsorgsarbejdet
- › Palliativ omsorg for mennesker med demens
- › U hensigtsmæssig adfærd og udadreagerende ved demens
- › Voksenhandicap – aldring og demens

1.4: Tilgangen til undersøgelsen

Denne rapport præsenterer fund fra den samlede analyse af udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser på det demensfaglige område. Den samlede analyse vil svare på spørgsmålet om:

Analysens hovedspørgsmål

Hvilke justeringer af rammer samt anbefalinger til ændret praksis blandt udbydere kan hjælpe udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser indenfor demensområdet med at møde efterspørgslen efter kompetencer på demensområdet?

Hvordan bringes udbuddet tættere på efterspørgslen?

Dette illustreres nedenfor, hvor justeringerne af rammerne og ændrede praksis blandt udbydere er tænkt som en facilitator til at bringe udbuddet nærmere på den efterspørgsel, som analysen her kortlægger, og som har forandret sig meget de senere år jf. ovenfor.



For at kunne besvare dette spørgsmål har analysen derfor følgende tredelte formål:

Et tredelt formål

- › Først og fremmest skal analysen **generere et vidensgrundlag om tendenser på demensområdet i dag**, herunder efterspørgsel blandt aftagere og erfaringer med nuværende udbud blandt udbydere.
- › For det andet skal analysen give **anbefalinger til FEVU's justering af rammer** for udbuddet af uddannelser.
- › Endelig skal analysen **inspirere udbyderne til fremtidig tilrettelæggelse** gennem best practice-eksempler på velegnede strukturer og modeller.



For at møde dette formål er bygger analysen på tre delanalyser:

Tre delanalyser

- › En **deskanalyse**, der kortlægger eksisterende viden, og som dermed er med til at målrette det samlede vidensgrundlag om tendenser på demensområdet.
- › En **afdækning af udbydernes erfaringer** med det nuværende udbud af AMU.
- › En **afdækning af aftagernes erfaringer** og fremadrettede behov for arbejdsmarkedsuddannelserne.

Fire tematikker i analysen

Disse tre delanalyser baserer sig på forskellige kilder og skaber både et grundlag for vurdering af efterspørgslen på demensuddannelser, samt grundlag for anbefalinger og inspiration til hhv. justering af rammer samt fremtidig tilrettelæggelse af indsatsen. På tværs af disse har vi undersøgt fire temaer, som har betydning for at skabe det samlede billede af udbud og efterspørgsmål omkring demensuddannelserne, nemlig:

- › Udviklingen på demensområdet, der dels dækker over den **samfundsmæssige udvikling**, men også udviklingen indenfor **gruppen af borgere med demens**.
- › **Ændrede krav til indsats og kompetencer**, som giver et billede af, hvilke særlige opgaver aftagerne for arbejdsmarkedsuddannelserne skal kunne løfte.
- › **Aftagernes beslutningsgange ift. kompetenceudvikling**, hvilket dækker over, hvad der indvirker på de konkrete beslutninger, som aftagerne tager i forbindelse med kompetenceudvikling. Herunder hvordan udbuddet passer til de behov, som de oplever at have i praksis.

Sammenhængen mellem disse fire tematikker i analysen er illustreret nedenfor og danner grundlag for analysens opbygning.



1.5: Rapportens indhold

Resume

- › Afsnit 2 indeholder **centrale indsigter og konklusioner** på undersøgelsen, herunder forslag til FEVU's justering af rammer for udbuddet af uddannelser indenfor det demensfaglige felt samt anbefalinger til ændret praksis blandt udbyderne af arbejdsmarkedsuddannelserne.

Analysens fund og konklusioner

- › Afsnit 3-4 analyserer den samfundsmæssige udvikling, udbydernes og aftageres erfaring med det nuværende udbud samt et fremadrettet sigte:
 - Afsnit 3 analyserer **efterspørgslen** af arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt.



- Afsnit 4 analyserer det nuværende **udbud** af arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt.
- › Afsnit 5 fremstiller de **fremadrettede perspektiver** vha. forslag til justering af rammer og anbefalinger til ændrede praksis blandt udbydere.
- › Afsnit 6 uddyber **den anvendte metode** for analysen.

Metode



2: Centrale indsigter og konklusioner

Formålet for denne analyse har været at afdække hvilke justeringer af rammer samt ændringer i udbydernes praksis, der kan hjælpe udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser indenfor demensområdet med at møde efterspørgslen. Analysen, som danner grundlag for forslag til justeringer, har især peget på:

Opkvalificering indenfor demensområdet efterspørges stadig

Det stigende antal ældre borgere betyder et stigende antal borgere med demens. Derfor har der også været et politisk fokus på området de seneste år gennem Regeringens Demenshandleplan, som der fortsat arbejdes på at implementere lokalt. I praksis er de nationale midler til implementering heraf i høj grad brugt, hvorfor demensdagsordenen opleves som i højere grad integreret i øvrige dagsordener på området.

Bl.a. rekrutteringsudfordringer vanskeliggør udbuddet

Dette indebærer, at efterspørgslen efter arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt fortsat er eksisterende, men med begrænsede nationale midler, samt pga. særligt rekrutteringsudfordringerne er de nuværende rammevilkår vanskelige for udbuddet.

Derfor stilles der skarpere krav til uddannelserne

Dette krydspres indebærer, at aftagerne ikke har ressourcer til at kunne sende medarbejdere afsted til opkvalificering, og i tilfælde af det prioriteres, stilles der fra aftagerne endnu skarpere krav til, hvad uddannelserne skal kunne bidrage med

Uddannelserne er for lange og ufleksible

Analysen viser således, at uddannelserne af aftagerne i dag opleves som for lange, ufleksible og transferværdien for lav.

Øget behov for at kunne skræddersy forløb

Derfor efterspørges muligheden for at kunne skræddersy arbejdsmarkedsuddannelser til at have den ønskede varighed og ikke mindst det præcise indhold, som er relevant for akkurat den enkelte aftager.

Foreslår flere men kortere uddannelser

Med henblik på at se fremadrettet foreslår denne analyse således, at der foretages en justering af rammerne, hvor der med udgangspunkt i de nuværende uddannelser udvikles nye kortere uddannelser, som er opdelt på de enkelte mål beskrevet i arbejdsmarkedsuddannelsernes målbeskrivelser. Dette skulle i højere grad muliggøre, at den enkelte udbyder i samarbejde med en aftager kan sammensætte et forløb, der imødekommer efterspørgslens udvikling.

Anbefalinger til at styrke udbydernes indsatser ifm. marketing, formidling eller 'den gode dialog'

Analysen viser desuden også, at udbyderne gør en stor indsats for at pleje relationen med deres strategiske samarbejdspartnere, bl.a. ved at udbyde katalogkurser efter deres ønsker, jævnlig kontakt ifm. markedsføring, salg, evaluering og øvrig kundekontakt. Ikke desto mindre er der potentielle aftagere med betalingsvillighed, som oplever at blive overset. Nogle angiver ikke at modtage information, hvor andre modtager mindre information eller kontakt end ønsket.



For at styrke denne formidlingsindsats peger analysen på en række forslag til justering af rammer, ligesom det anbefales at arbejde med videreudvikling og kvalificering af udbydernes markedsføringsstrategier, formidling af arbejdsmarkedsuddannelsernes indhold og sammensætningsmuligheder samt 'den gode dialog' om bl.a. evaluering med rekvirenten.



3: Efterspørgslen

- › Dette afsnit analyserer efterspørgslen blandt aftagere af arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt. Der er i denne forbindelse interviewet 15 af de 18 udbydere af arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt samt følgende typer af aftagere⁴:
- › Ledere og medarbejdere fra kommunale arbejdspladser
- › Ledere fra arbejdspladser, der repræsenterer specialiserede tilbud
- › En leder fra en selvejende institution

Analysen bygges på et vidensgrundlag omkring udviklingen på demensområdet samt udbyders og aftagers erfaringer og ønsker på området.

Afsnittet går særligt i dybden med:

Hovedpointer fra afsnittet

- › **Udviklingen indenfor demensområdet** hvor det fremgår, at den voksende ældrepopulation medfører flere borgere med demens, hvilke giver anledning til et øget behov for kompetenceudvikling indenfor området. Denne overbevisning fremgår ligeledes i den nationale dagsorden, hvor det indledningsvist prioriteres at løfte indsatsen for den brede gruppe af 'typiske' borgere med demens ved at styrke kompetencerne indenfor de sundhedsfaglige indsatser, psykosociale indsatser, pårørendeindsatser og organisatoriske kompetencer. Ikke desto mindre foregår der en anden samfundsmæssig udvikling, hvor sundhedsvæsenet står overfor en omfattende rekrutteringsudfordring, hvilket gør, at kompetenceudvikling nedprioriteres, da manglen på tid og hænder kommer oveni en oplevelse af kendte økonomiske begrænsninger. Dette, i samspil med udviklingen af mere centraliserede kompetenceudviklingsstrategier, kommer bl.a. til udtryk ved et stort fald i aftagernes efterspørgsel efter katalogkurser samt skarpere krav til rekvireret forløb.
- › Analysens afsnit som ser på de **ændrede krav til indsats og kompetencer** viser, at det faglige indhold fra de nuværende arbejdsmarkedsuddannelser hovedsageligt opfylder de behov, der er. Det, som er ændret, er dels målgrupperne, hvor der i takt med den samfundsmæssige udvikling også skal være kompetenceudvikling målrettet bl.a. ufaglærte, udenlandsk arbejdskraft og fagpersoner med en socialpædagogisk baggrund. Dels er der også ændrede krav til måden, hvorpå denne læring forekommer. Der er kommet øget krav fra aftagerne til, at kompetenceudviklingen formår at blive overført fra uddannelse til arbejdspladsen.
- › Vedrørende **aftagernes beslutningsgange ift. kompetenceudvikling** kan analysen konstatere, at aftagerne er forskellige på en lang række parametre. Hvem og hvor beslutningstagen omkring kompetenceudvikling indenfor demensområdet forankrer sig i organisationen, er ikke entydigt. Derfor ligger der et stort arbejde som udbyder i at være opsøgende og spore sig ind på hvilke aktører, der kunne være potentielle rekvirenter. Hvad der motiverer disse aktører til at tilvælge kompetenceudvikling, er ligeledes forskelligt: det kan være med rekrutteringsøjemed lige såvel som politisk motiveret. Dernæst er det også en kombination af forskellige prioriteringer ift., hvorvidt det er økonomi eller udvikling, som vægtes højest, når en beslutning omkring arbejdsmarkedsuddannelser skal træffes. Der er ingen, som

⁴ Det var oprindeligt tænkt at der skulle afholdes både interviews og observationer med aftagere. Ifm. tilrettelæggelsen af disse besøg valgte aftagere at prioritere den tilgængelige tid på interviews, hvorfor der i sidste ende ikke blev afholdt observationer.



benægter kompetenceudviklingens værdi, dog er det for nogen helt afgørende, at det kræver mindst mulige økonomiske og mandskabsmæssige ressourcer.

3.1: **Udviklingen indenfor demensområdet**

To udviklingsområder med indvirkning på efterspørgslen

Analysens udgangspunkt er en skitsering af udviklingen indenfor demensområdet, og hvordan dette påvirker efterspørgslen. I denne forbindelse er der særligt to områder, som vurderes at have indvirkning på efterspørgslen af arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt:

- › **Udviklingen indenfor gruppen af borgere med demens**, som er årsag til, at der opstår behov for kompetencer blandt omsorgs- og plejepersonale
- › Og **den samfundsmæssige udvikling**, hvorunder den politiske dagsorden indgår, samt hvilke forandringer udbyderne og aftagerne oplever.

3.1.1: **Udviklingen indenfor gruppen af borgere med demens**

Denne del af analysen uddyber udviklingen indenfor gruppen af borgere med demens. Udviklingen af målgrupperne, der har demens, påvirker samfundets behov for arbejdskraft, typen af indsatser og derfor også de kompetencer, det kræver at kunne løse opgaven. Dvs. for at kunne tilrettelægge arbejdsmarkedsuddannelserne til at tilgodese behovene hos borgere med demens, handler det også om at forstå omfang og karakteristika af demenssygdommens udbredelse.

75% af alle demensdiagnoser udgøres af Alzheimers Sygdom eller Lewy Body Demens

Den 'typiske' borger med demens udgør ca. 75% af alle tilfælde⁵. Denne gruppe borgere har enten Alzheimers sygdom, hvilket er den hyppigste, eller Lewy body demens. I disse tilfælde er der tale om neurodegenerative sygdomme, hvor der sker en gradvis og oftest langsom nedbrydning af hjernen og dens funktioner. Dette kalder på en række "generelle" sundhedsfaglige og socialpædagogiske kompetencer.

Øvrige demensdiagnoser stiller ofte andre krav

De 'mindre typiske' borgere med demens udgør samlet set cirka 25% af alle demenstilfælde. Denne gruppe deler det Nationale Videnscenter for Demens ud på yderligere 10 alternative typer demens. Disse typer vil ofte stille andre krav til omsorg og kompetencer. Interviews med vidensaktører fremhæver især nedenstående delmålgrupper som værende særlige komplekse, og dermed med øget behov for særlige kompetencer, herunder:

Borgere med demens, som ofte har særlige kompetencebehov inkluderer: yngre borgere med demens, personer med Frontotemporal demens,

- › **Yngre borgere med demens**. Borgere under 60 år, som får demens, har nogle helt andre behov end den 'typiske' borger med demens. Fra det sundhedsfaglige perspektiv har de i højere grad nogle fysiske behov, som skal trænes og vedligeholdes. Fra et socialfagligt perspektiv kan borgeren have udfordringer ved at blive placeret på f.eks. et plejehjem, hvor alt fra musik, bevægelsesmuligheder til mad er tilrettelagt efter en anden generation. Men en af de største udfordringer er pårørende og netværk, da yngre borgere kan have andre typer af pårørende såsom yngre børn i hjemmet, hvilke kræver nogle helt særlig kommunikative og relationelle kompetencer hos medarbejderen.
- › **Frontotemporal demens**. Borgere med frontotemporal demens kan have nogle behov, som er fuldstændig modstridende til det, som en 'typisk' borger med demens har, f.eks. i

⁵ Prince M, Knapp M, Guerchet M, McCrone P, Prina M, Comas-Herrera A, et al. Dementia UK: Update. London: Alzheimer's Society; 2014
OG Løngaard K, Hare-Brund H. Dansk Klinisk Kvalitetsdatabase for Demens. Årsrapport 2019. 2020.



demens ved Parkinsons sygdom og demens ved udviklingshæmmede

forbindelse med stimulation. Videnskaberne beskriver at borgernes adfærdsmæssige problemstillinger kan have tendens til blive medicineret i tilfælde, hvor det ikke bør, og generelt kræver denne type borgere, at personalet er klædt på med sygdomskendskab, således at man kan afkode sygdommen fra mennesket og en række psykosociale kompetencer⁶.

- › **Demens ved Parkinsons sygdom.** Cirka 7.000 personer i Danmark har Parkinsons sygdom, hvoraf størstedelen får en eller anden form for kognitiv tilbagefald. Der er særlig vigtigt for en person med Parkinsons sygdom, at personalet er i stand til at observere og reagere på ændringer, samt at forstå vigtighedsgraden af fysisk træning trods demensdiagnosen.
- › **Demens hos udviklingshæmmede.** Personer med udviklingshæmning opholder sig oftest på bosteder eller lignende, hvor størstedelen af personalet har pædagogfaglige kompetencer. Der efterspørges i højere grad, at disse fagpersoner modtager sundhedsfaglig undervisning, således at de er i stand til at opspore demens, da denne afvikling af færdigheder hos den udviklingshæmmede kræver en anden slags indsats. Denne gruppe af borgere er dog endnu begrænset i antal.

Politisk fokus er indledningsvist på at løfte indsatsen for den brede gruppe af borgere med demens

Selvom disse målgrupper hver især er udfordrende, er der fra politisk hold **især et fokus på at løfte indsatsen for den brede gruppe af 'typiske' borgere med demens.** Denne optagethed af at sikre de grundlæggende kompetencer frem for specialiserede bunder i flere elementer. Først og fremmest er antallet af 'typiske' borgere markant større og vil derfor fylde markant mere for sundhedsvæsenet. For det andet er det centralt, at i en tid med manglende arbejdskraft, at der i første omgang prioriteres opkvalificering af de grundlæggende kompetencer, således at de særlige kompetencer målrettes udvalgte medarbejdergrupper. Dermed forventes efterspørgslen for særlige kompetencer til de 'mindre typiske' målgrupper at være begrænset. I det omfang, der er konkret behov for viden om de mindre typiske målgrupper, vil det således være mere hensigtsmæssigt at trække på specialviden, hvor det er relevant.

3.1.2: Den samfundsmæssige udvikling

Samfundets udvikling påvirker aftagernes efterspørgsel på forskellig vis. Den politiske kontekst sætter en ramme for arbejdet med demens. Desuden spiller arbejdsmarkedet en væsentlig rolle, da der er klar efterspørgsel efter kompetencer hos medarbejdere på området. Derfor giver denne del af analysen først et indblik i, hvilken udvikling hhv. udbydere og aftagere oplever at have indvirkning på mht. kompetenceudviklingen indenfor demensområdet, samt en kort indføring i hvad der fylder politisk på demensområdet.

Demens har efterhånden været på den politiske dagsorden i nogle år. Siden 2016 har den **nationale handlingsplan for demens** haft til formål at gøre Danmark til et mere demensvenligt samfund frem mod 2025. For nylig kan man finde demens nævnt i sammenhæng med **regeringens sundhedsudspil 2022** ift. at sikre bedre anvendelse og udvikling af sundhedspersonalets kompetencer. Her nævnes bl.a. "Nye karriereveje for social- og sundhedsassistenter skal tage afsæt i Sundhedsstyrelsens arbejdsgruppe for specialiseringsveje for social- og sundhedsassistenter, hvor bl.a. FOA deltager. I første

⁶ Forbruget af skadelig medicin til mennesker med demens stiger - Notat om forbruget af antipsykotisk medicin til mennesker med demens 2016 – 2020. Maj 2022 . <https://www.alzheimer.dk/media/mcdj4lza/2022-05-12-forbruget-af-antipsykotisk-medicin-stiger.pdf>



omgang udvikles nye specialiseringsveje for social og sundhedsassistenter inden for områderne psykiatri og demens”⁷.

Sundhedsfaglige-, socialpædagogiske-, relationelle og organisatoriske kompetencer vurderes som afgørende for at skabe trivsel hos borgere med demens

I Sundhedsstyrelsens rapport fra 2020 'Anbefalinger for tværsektorielle forløb for mennesker med demens', hæfter de sig særligt ved 3 faglige indsatser som afgørende for at kunne skabe trivsel for den enkelte borger med demens: **sundhedsfaglige indsatser, psykosociale indsatser og pårørendeindsatser** med særlige fokus på **relationelle kompetencer**. Disse indsatsområder blev fremhævet endnu en gang i Ældretopmødet 2021's debatoplæg bl.a. under 'Forslag om nationale indsatser til at styrke faglige kompetencer i ældreplejen' og fylder også i Sundhedsstyrelsens fokus herom. Her uddybes ligeledes, at de relationelle kompetencer også involverer behovet for at kunne **samarbejde tværgående** både på tværs af fagligheder og sektorer. Konkret er disse kompetencer til at kende sin egen og andres rolle, kunne koordinere og kommunikere relevant, indgå i fælles faglig refleksion samt igangsætte indsatser i samarbejde med andre fagligheder og sektorer.

Men på trods af, at der fra nationalt plan efterspørges flere kompetencer fra området, opleves udviklingen fra såvel udbydere som aftagere væsentlig anderledes.

Tabel 1. Aktivitet på arbejdsmarkedsuddannelserne

Uddannelse	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Det meningsfulde liv - mennesker med demens				142	229	111
Omsorg for personer med demens	1.152	1.125	1.694	827	385	159
Personer med demens, sygdomskendskab	579	1.922	787	273	299	96
Pt. med demens på somatisk sygehus		28				
Samspil med mennesker med ændret adfærd og demens				123	318	158
Sang & musik i relationen med mennesker med demens		7	8			
Tidlig opsporing af demens i omsorgsarbejdet	350	175	32			72
Voksenhandicap - aldring og demens	37	36	86			
Uhensigtsmæssig adfærd og udadreagerende ved demens	637	761	1.198	121		
Palliativ omsorg for mennesker med demens	142	123	90	22		39
Total	2.897	4.177	3.895	1.508	1.231	635

Men aktiviteten falder på arbejdsmarkedsuddannelserne

Der er ses således et massivt fald i aktiviteten på arbejdsmarkedsuddannelserne indenfor det demensfaglige felt fra hhv. 4177 deltagere i år 2018 til 635 i 2022⁸. Som Tabel 1 illustrerer, opstod det første væsentlige fald mellem 2019 og 2020. Det kan argumenteres, at Covid19 har haft sin rolle i denne forbindelse, dog påpeger udbydere under deres interviews afholdt senest maj 2022, at de oplever at aktiviteten er tilbage til 'status quo'. Både udbydere og aftagere forklarer derimod, at den faldende aktivitet er på baggrund af følgende oplevede udvikling:

⁷ Sundhedsministeriet, Regeringen (marts 2022). Sundhedsreformen – Gør Danmark sundere. Side 37.

⁸ Fra analyse af aktivitetsniveau taget fra et udtræk fra Børne- og uddannelsesministeriets d. 20.10.2022



Skyldes i stor grad rekrutteringsudfordringerne

Ordene 'rekrutteringsudfordringer' og 'ressourcemangel' går igen i interviewene med hhv. udbydere og aftagere. Årsagen er, at den typiske målgruppe for kompetenceudvikling indenfor det demensfaglige felt er den samme, som sundhedsvæsnet har svært ved at rekruttere. Der er ikke nok hænder til de voksende pleje- og omsorgsopgaver. Flere udbydere nævner dette som en af de væsentlige årsager, der ligger til grund for den faldende interesse for arbejdsmarkedsuddannelser indenfor demens. Arbejdsgivere og ledere er udfordret, fordi det ikke længere udelukkende er et spørgsmål om økonomi, når der skal prioriteres kompetenceudvikling, men det medfører i dag en reel bekymring for, hvorvidt man kan finde en anden til at varetage arbejdsopgaverne i undervisningstiden.

Medfører især faldende efterspørgsel efter katalogkurser

Denne udvikling afspejles ligeledes i den **faldende interesse for særligt katalogkurser**. Udbydere beskriver, at uden ledige indenfor målgruppen på jobmarkedet, har de svært ved at opnå tilmeldinger nok til at afholde uddannelserne, som tilbydes i åbne udbud. Endvidere begrundes den faldende interesse for katalogkurser også i den organisatoriske udvikling i kommunerne og regionerne. Hvor udbydere førhen oplevede individuelle tilmeldinger fra bl.a. kommunalt eller regionalt ansatte, oplever de i dag, at kompetenceudvikling figurerer på et højere strategisk niveau.



“Som situationen er med manglende arbejdskraft, er det svært at sælge mere end rekvirerede forløb, hvor der er et særligt fokus. Det er svært for de enkelte medarbejdere at komme på enkelte kurser.” – Områdeleder (udbyder)

Tilsvarende en stigende efterspørgsel på rekvireret forløb

Som det ovenstående citat også berører, oplever næsten alle udbydere, at det **primært er rekvirerede forløb, der efterspørges**. Udbydere vurderer, at andelen for rekvirerede forløb udgør mellem 80-99% af deres totale antal arbejdsmarkedsuddannelsesforløb indenfor det demensfaglige felt. Flere beskriver, at de udelukkende afholder rekvirerede eller 'delvis rekvirerede' forløb. En stor andel vurderer, at denne udvikling skyldes, at særligt kommunerne er blevet mere "målbevidste" og har en "vision", som tilhører den politisk besluttede dagsorden.

Efterspørgslen på kompetenceudvikling følger med puljemidlerne

Trods at økonomi ikke er den eneste bekymring, når der skal prioriteres kompetenceudvikling, italesætter størstedelen af aftagerne, at det fortsat er en overvejende faktor for deres beslutningstagen. Det bemærkes af udbydere i den sammenhæng, at interessen for **kompetenceudvikling flytter sig i samme retning som puljerne**, der udgives af hhv. Socialstyrelsen og Sundhedsstyrelsen. I denne forbindelse påpeger flere udbydere, at deres aftagerne ikke længere har demens i fokus, men at de er parate, så snart det kommer på dagsordenen igen.



“... siden puljerne er løbet ud på demens, og det er overgået til 'værdig ældrepleje', så oplever vi, at efterspørgslen har bredt sig mere ud...” – Områdeleder (udbyder)

Arbejdsgivere ansætter flere ufaglærte og på sigt mere

Rekrutteringsudfordringerne medfører endnu en udvikling, da det forårsager en yderligere tilføjelse i målgruppen for deltagere. Flere aftagere oplever, at som reaktion på manglen på faglært personale, **ansætter de i højere grad ufaglært og/eller udenlandsk arbejdskraft**. Flere benævner, at dette skift i kompetenceniveau kalder på nogle udviklingsforløb



udenlandsk arbejdskraft

skræddersyet til disse målgrupper, der skal varetage pleje og omsorgen for den komplekse borgergruppe, som er borgere med demens.

3.1.3: Opsummering af udviklingen indenfor demensområdet

Trods et stigende antal borgere med demenssygdomme og en politisk prioritering af området, har der siden 2018 været faldende aktivitet på arbejdsmarkedsuddannelserne indenfor det demensfaglige område. Katalogkurser har sværere ved at blive gennemført grundet manglende tilmelding. Da de fleste midler under Regeringens demenshandleplan er udmøntet kombineret med omfattende rekrutteringsudfordringer opleves, at kompetenceudvikling indenfor området er blevet nedprioriteret i praksis. Politisk er der et ønske om et kompetenceløft indenfor de sundhedsfaglige indsatser, psykosociale indsatser, pårørendeindsatser og organisatoriske kompetencer, men uden puljer eller lignende økonomisk støtte møntet på disse indsatsområder, kan det være vanskeligt at fastholde fokus.

3.2: Ændrede krav til indsats og kompetencer

Ændrede krav indenfor særligt tre områder

Ovenfor i afsnit 3.1 blev udviklingen indenfor demensområdet analyseret. Heraf blev det tydeligt, at området er i bevægelse. Denne udvikling fortsætter og berører i den grad også medarbejderne, som udfører plejen og omsorgen for denne gruppe borgere. Dette kommer bl.a. til udtryk gennem ændrede krav til indsatser og kompetencer. Derfor vil følgende afsnit se nærmere på:

- › Hvilken **faglig viden og kompetencer** hhv. udbydere, men særligt aftagerne, oplever at skulle have for at kunne varetage plejen og omsorgen for borgere med demens.
- › Hvilken **målgrupper** disse arbejdsmarkedsuddannelser skal være egnet til.
- › Hvordan undervisningen skal være tilrettelagt, således at der opnås **transfer** mellem uddannelse og arbejdspladsen.

3.2.1: Det faglige indhold

Den samfundsmæssige udvikling (jf. afsnit 3.1.2) påpegede særligt fire typer af kompetencer til indsatsen på demensområdet:

- › **Sundhedsfaglige kompetencer** såsom at kunne yde omsorg, samt observere og genkende symptomer på ændret trivsels- og helbredstilstand eller funktionsevne, og at kunne reagere på disse.
- › **Socialpædagogiske kompetencer** der i høj grad relaterer sig til evnen til at forstå demenssygdomme, adfærd, relationerne og kommunikation med borgeren samt tilgange som personcentreret omsorg.
- › **Relationelle kompetencer** både ift. borgeren med demens, men også pårørende.
- › **Organisatoriske kompetencer** især ifm. det tværgående samarbejde med de øvrige aktører, herunder evnerne til at kunne arbejde sammen, reflektere i fællesskab samt igangsætte indsatser i samspil med andre faggrupper.

Disse fire kompetenceområder uddybes nedenfor, mhp. at fremhæve de specifikke emner, metoder og teorier aftagerne efterspørger:



Sundhedsfaglige kompetencer

Gennem interviews med aftagere og udbydere er der flere mønstre i efterspørgslen efter sundhedsfaglige kompetencer, som er kommet frem:

Der efterspørges kompetencer indenfor sygdomslære, opsporing, adfærdsmønstre, hjælpemidler, velfærdsteknologi og medicin til borgere med demens

- › Flere aftagere efterspørger kompetencer ift. et grundlæggende kendskab **til sygdommen** og dens forskellige typer. Herunder giver flere aftagere og videnskaberter udtryk for et behov for dygtiggørelse indenfor **opsporing** af sygdommen. Disse tematikker fremgår i forvejen på hhv. 'Tidlig opsporing af demens i omsorgsarbejdet' på 3 dage og 'Personer med demens, sygdomskendskab' 5 dage.
- › Ligeledes efterspørger aftagerne, at denne forståelse for sygdommen omsættes til at kunne aflæse og agere overfor borgerens **adfærd**. F.eks. hvordan smerter kan komme til udtryk hos en borger med demens, og hvordan man afleder en borger, når de udviser uhensigtsmæssig adfærd. Som det er i dag, indgår adfærd i seks ud af de ti demensrelaterede arbejdsmarkedsuddannelser.



"...[Vi ønsker] mere undervisning i håndtering af demens. Særlig hvordan man kommunikerer, og hvordan man både aflæser adfærd men også tilpasser sit eget i mødet med den demente borger". – Leder (aftager)

- › I øvrigt fylder **udadreagerende adfærd** fortsat meget i plejen og omsorgen for borgere med demens. Her efterspørges både kompetencer til en bedre forståelse af, hvorfor en borger med demens udvikler en sådan adfærd, hvordan det kan forebygges, men også hvordan det håndteres. Mhp. håndtering fortæller to aftagere, at de modtager undervisning af andre aktører i nænsomt nødværge. 'Uhensigtsmæssig- og udadreagerende adfærd ved demens' udbydes i dag som et forløb på 5 dage.
- › Både videnskaberter og aftagere efterspørger undervisning møntet på at skabe kendskab og refleksioner omkring **hjælpemidler og velfærdsteknologi**. Efterspørgslen indebærer både en præsentation af, hvilke produkter der findes på markedet, men også et rum for refleksion for hvornår og hvordan de anvendes, samt yderligere etiske overvejelser til deres ibrugtagning. Velfærdsteknologi indgår som et tema i 'Det meningsfulde liv - mennesker med demens' på hhv. 5 dage.
- › Desuden, i lyset af den øget fokus på brugen og nedbringelse af antipsykotisk **medicin** hos borgere med demens, efterspørges undervisning, som giver indsigt i emnet og alternative handlemuligheder til medicinering. Emnet 'medicin' indgår i tre af arbejdsmarkedsuddannelserne indenfor demensområdet med en varighed på hhv. 5 (Personer med demens, sygdomskendskab), 4 (Pt. med demens på somatisk sygehus) og 5 (Uhensigtsmæssig adfærd og udadreagerende ved demens) dage.

Socialpædagogiske kompetencer

Gennem interviews med aftagere og udbydere er der flere mønstre i efterspørgslen efter socialpædagogiske kompetencer, som er kommet frem:

Der efterspørges kompetencer indenfor

- › Det emne, der er nævnt allerfleste gange af hhv. udbydere men særligt også aftagere, er **neuropædagogik**. Størstedelen af de interviewede påpeger det som én af de mest relevante tilgange for medarbejdere at udvikle kompetencer indenfor, og ønsker derfor at der udbydes



neuropædagogik, 'low arousal' og marte meo

en særlig fokuseret neuropædagogisk arbejdsmarkedsuddannelse med et demensfagligt fokus. På nuværende tidspunkt fremgår det ikke tydeligt som en del af arbejdsmarkedsuddannelserne. Arbejdsmarkedsuddannelsen 'Uhensigtsmæssig adfærd og udadreagerende ved demens' berører flere af de efterspurgte principper forbundet med neuropædagogik dog uden at benævne emnet konkret. Derfor kan der være et spørgsmål om uddannelsens navn og beskrivelse ikke tydeliggør hvilke emner der indgår, særligt ift. at neuropædagogik er et centralt element.

- › Ligeledes nævnes den pædagogiske tilgang "**low arousal**" af udbydere og aftagere som voksende i popularitet indenfor demensområdet. Low arousal indgår i 'Sang & musik i relationen med mennesker med demens', dog med sit særlige fokus på netop sang og musik.
- › Desuden benævnes **Marte meo**, som i forvejen indgår i begrænset omfang i 'Omsorg for personer med demens', også som værende givende i arbejdet med borgere med demens. Dog kritiseres den for at være svær at anvende i praksis, bl.a. fordi det er tidskrævende.

Relationelle kompetencer

Gennem interviews med aftagere og udbydere er der flere mønstre i efterspørgslen efter relationelle kompetencer, som er kommet frem:

Der efterspørges kompetencer indenfor personcentreret omsorg og pårørende

- › **Personcentreret omsorg** nævnes direkte eller indirekte af stort set alle interviewede. Denne tilgang omtales som værende altafgørende ifm. borgere med demenssygdom. Trods at denne tilgang i forvejen indgår i to af arbejdsmarkedsuddannelserne, oplever aftagerne at denne viden ikke forankres i praksis i det ønskede omfang.
- › Endvidere beskrives **pårørendesamarbejdet** til at fylde særligt hos borgere med demens.



"... medarbejderne skal have en højere indsigt i de problematikker, man står i som pårørende. Hvad er det for en krise- og sorgreaktion, man går igennem. Oplevelsen af tab og afmagt" – Uddannelseskonsulent (udbyder)

... kommunikation og historie

Trods at pårørende indgår i syv ud af de ti arbejdsmarkedsuddannelser, kan emnets italesættelse fra en stor andel af interviewede og videnskaberter være tegn på, at dets nuværende indhold og omfang ikke er tilstrækkelig.

- › Som en del af relationsarbejdet, ligegyldigt om det er overfor en borger, pårørende eller medarbejder, så er **kommunikation** nøglen til den gode relation. Kommunikation går igen hos en lang række aftagere som et af de områder, hvor der mangler allerflest kompetencer. Hvordan kommunikerer man med borgere med demens? Netop dette emne indgår i dag i halvdelen af de ti arbejdsmarkedsuddannelser.
- › Når der kommunikeres med ældre, og ikke mindst borgere med demens, kan generationskløften efterhånden opleves som værende så bred, at det er svært som en yngre medarbejder at kunne relatere til borgeren, man står overfor. Derfor nævner nogle aftagere, at undervisning i **samtidshistorie** som grundlag for samtaleemner kunne være til gavn for relationen blandt særligt de yngre medarbejdere og borgeren. I dag indgår dette emne i inspirationsmaterialer for 'Omsorg for personer med demens'.



Organisatoriske kompetencer

Gennem interviews med aftagere og udbydere er der flere mønstre i efterspørgslen efter organisatoriske kompetencer, som er kommet frem:

Der efterspørges kompetencer indenfor det tværgående samarbejde, overgange, reflekterende praksis, lovgivning, forråelse og dokumentation

- › Borgerne bliver mere komplekse, og borgere med demens er ingen undtagelse. Dette skaber langt højere krav til medarbejdernes behov for kompetencer indenfor alle samarbejdsformer: interne, tværfaglige, tværprofessionelle, tværsektorielle osv. Aftagere efterspørger derfor, at medarbejdere klædes bedre på til at kunne **samarbejde** med andre aktører. Tre af de ti arbejdsmarkedsuddannelser inkluderer tværfagligt samarbejde i varierende grad. Som en del af det tværgående samarbejde ses udviklingen indenfor sundhedsvæsenet desuden at have medført flere **overgange** mellem sektorer og enheder. Dette øger kompleksiteten for det tværfaglige samarbejde, hvorfor en aftager efterspørger, at medarbejdere kunne opnå et kompetenceløft gennem bl.a. introduktion til 'best practice'-tilgange i overgange, hvilket ikke er inkluderet i nogle af arbejdsmarkedsuddannelserne i dag. I øvrigt fremhæver en aftager udviklingen med færre hænder også som værende årsag til, at medarbejderne skal have kompetencer indenfor samarbejdet med frivillige som en samarbejdspartner, der forventes at fylde mere fremadrettet.
- › Som en del af disse samarbejdsprocesser efterspørges det af mange aftagere, at deres medarbejdere udvikler kompetencer indenfor **refleksion**. At de lærer **at tænke og arbejde reflekterende** på et individuelt niveau, såvel som i fællesskab. Halvdelen af de ti uddannelser i udbud beskriver elementer af refleksion i forbindelse med praksis, men mange aftagere forklarer, at uden denne egenskab oplever de ikke, at kompetenceudvikling oversættes til praksis. Nogle efterspørger bl.a., at medarbejdere bliver oplært i at bruge supervision, et emne som indgår i to af arbejdsmarkedsuddannelserne i dag.
- › Ifm. at yde pleje og omsorg for en borger med demens, kan der være situationer, hvor en medarbejder står overfor at skulle udøve en form for magt. I disse tilfælde oplever medarbejdere at have manglende kendskab til de relevante **love og bestemmelser**, der foreligger deres arbejde. En leder forklarer, at medarbejderne har behov for at vide, at de ikke bliver politianmeldt for at gøre deres arbejde. Lovgivning indgår som delelementer i fire arbejdsmarkedsuddannelser i dag.
- › Som en konsekvens af omsorgsarbejde, særligt med en borgergruppe som har tendens til at udvise uhensigtsmæssig adfærd, ses medarbejdere i stigende grad at opleve, hvad der kan beskrives som **forråelse**. I denne forbindelse efterspørger aftagere og ligeledes videnskabsperter, at medarbejdere modtager undervisning indenfor forråelse, bl.a. hvordan det opspores, hvordan man udbedrer det og ikke mindst, hvordan det kan forebygges. Der er ingen af de ti arbejdsmarkedsuddannelser indenfor demens, som inkluderer emnet forråelse i dag.
- › **Dokumentation** er en vigtig del af omsorgsarbejde i dag, da det bl.a. er en forudsætning for, at borgere oplever sammenhæng i deres forløb. Derfor efterspørges det på samme vis, at medarbejder har kompetencer indenfor dokumentation, særligt med fokus på et fælles sprog indenfor organisationer. Dette emne indgår i to arbejdsmarkedsuddannelser i dag.



Opsummering af det faglige indhold

Nuværende uddannelser indeholder størstedelen af det, som efterspørges

En central observation, der går på tværs af de efterspurgte kompetenceområder, er, at såvel aftagere som udbydere italesætter, at de ikke oplever, at der er store mangler ift. indholdet af de eksisterende ti uddannelser. Det er alene neuropædagogik, forråelse og overgange, som efterspørges ud over det, som allerede er dækket. Disse udtalelser understøttes ved, at størstedelen af de emner og temaer som nævnes af de interviewede som værende relevante, aktuelt kan identificeres i én eller flere af de udbudte uddannelser. Dette understøttes yderligere af resultater fra VisKvalitet, hvor deltagere har bedømt undervisningens form og indhold til at have et gennemsnit på 8,6 ud af 10 i 2020 på tværs af de 10 uddannelser som udbydes i dag⁹.

Stiller spørgsmål til transferværdien af undervisningen i dag

Desuden er der også et mønster i, at de kompetencer, som vurderes af aftagere som grundlæggende for arbejdet med borgere med demens såsom personcentreret omsorg og pårørendesamarbejde, fortsat savnes på arbejdspladserne, trods at nogle af deres medarbejdere har modtaget undervisningen i netop disse emner. Dette sætter spørgsmålstejn ved, hvorvidt nogle af de nuværende uddannelser lykkedes tilstrækkeligt med transfer fra viden til praksis. I øvrigt udtaler én aftager, at der også kunne være behov for en arbejdsmarkedsuddannelse, som fungerer som en form for ajourføring på demensområdet eller 'brush-up'. Sådan at den viden medarbejderne opnår ikke går tabt hen over tid.

Disse tendenser tyder på, at det i højere grad er et spørgsmål om, at udviklingen har skabt nye behov ift. 'hvordan' indholdet kan tilrettelægges, end indholdet i sig selv. Netop dette udbydes yderligere i afsnit 4.2.2 'Tilrettelæggelsen af indhold'.

3.2.2: Målgrupperne for uddannelserne

Øvrige målgrupper til kompetenceudvikling indenfor det demensfaglige område

Den samfundsmæssige udvikling i forhold til hhv. rekruttering, centraliseringen af strategiske udviklingsprocesser samt krav til pleje og omsorg har ydermere effekt på den målgruppe, hvortil der efterspørges kompetenceudvikling indenfor det demensfaglige felt. I kombination med den kendte gruppe af social- og sundhedsassistenter og ligeledes social- og sundhedshjælpere, påpeges et stigende behov for uddannelser egnet til følgende målgrupper:

Inkluderer ufaglærte, udenlandsk arbejdskraft, personale som ikke indgår i plejen og medarbejdere med en pædagogisk faglighed

- › Rekrutteringsudfordringerne indenfor sundhedsområdet ser arbejdsgivere ansætte flere **ufaglærte** og **udenlandsk arbejdskraft**. Dette skaber nogle nye krav til arbejdsmarkedsuddannelserne indenfor demens, fordi de både skal kunne passe til et kvalifikationsniveau tilsvarende en erfaren social og sundhedsassistent og en der ikke førhen har stiftet bekendtskab med faget. Derudover skal der også være muligheder for deltagelse af medarbejdere med begrænsede danske sprogkunderskaber.
- › Aftagere efterspørger ligeledes, at der findes en uddannelse til den personalegruppe, som ikke indgår i plejen for borgeren med demens, men som omgås med borgerne og plejepersonalet. Herunder tænkes **køkken- og ernæringspersonale, rengøringspersonale mm.** Helt konkret italesættes et behov for et kortere forløb for denne målgruppe med fokus på at forstå adfærden hos borgeren med demens og kommunikation i hverdagen. Her skal der således ikke være fokus på traditionelle emner som sygdomslære og personcentreret omsorg.

⁹ Fra analyse af den oplevede aktivitet taget fra et udtræk fra VisKvalitet September 2022.



- › Der er i den seneste tid kommet øget opmærksomhed på den borgergruppe, der består af udviklingshæmmede med demens. Botilbud mm., som beskæftiger sig med denne målgruppe, består primært af **pædagoger og pædagogiske assistenter**. Ligeledes har specialplejehjem for borgere med demens også fået øjnene op for at ansætte personer med socialpædagogiske færdigheder, da disse kompetencer i stigende grad vurderes givende for borgere med demens (jf. 3.2.1 Det faglige indhold). Ifølge flere aftagere kalder denne udvikling på arbejdsmarkedsuddannelser, der har denne faglighed for øje og en særlig markedsføring, da denne faggruppe er mindre bekendte med arbejdsmarkedsuddannelserne, og hvad de kan tilbyde.

Der kan med fordel ses på andre målgrupper for arbejdsmarkedsuddannelserne bl.a. ufaglærte, personale med mindre borgerkontakt og især det pædagogiske personale. Ved at omfavne en bredere målgruppe kan udbyderne potentielt kompensere for en andel af den faldende aktivitet ved at appellere til et nyt kundesegment.

3.2.3: Transfer

Mere fokus på transfer af læring fra uddannelse til praksis

Transfer, hvilket ifølge de førende danske forskere inden for området, Bjarne Wahlgren & Vibe Aarkrog, omhandler overføringen af viden og kunnen fra én situation til en anden, har længe været et fokusområde for udbydere¹⁰. På samme vis begynder aftagere nu også at få øjnene op for, at hvis man ønsker at opnå forankring i praksis på baggrund af kompetenceudvikling, er transfer altafgørende. Derfor vil følgende afsnit uddybe, **hvilke tiltag udbyderne benytter** i dag mhp. at sikre denne transfer af læring samt **aftagernes efterspørgsel** på området. Udbyderne og aftagerne beskriver tiltag indenfor følgende indsatsområder:

- › **Samspelet med organisationens aktører**, hvilket omfatter hvordan forskellige aktører indenfor organisationen involveres i kompetenceudviklingen.
- › **Praksisnær undervisning**, som handler om hvordan undervisning tilrettelægges mhp. at skabe forbindelser mellem undervisningens indhold, og hvad der opleves i deltagerens praksis.
- › **Undervisningens rammer**, som referer til den fysiske rammesætning for undervisningen.

Samspelet med organisationens aktører

Ledelsens understøttelse er afgørende

Et gennemgående tema for udbyderne var deres ønske om **ledelsens understøttelse** ifm. kompetenceudvikling. Afhængigt af både udbyderen men også aftagerens ressourcer benyttede de flere forskellige tilgange til at få ledernes involvering:

Ledere involveres før, under og efter kompetenceudviklingsforløb

- › Størstedelen af udbydere efterspørger, at **daglige ledere deltager i undervisningen**, dog erkender de, at dette ofte nedprioriteres af aftagere ifm. at få praksis til at hænge sammen.
- › Flere udbydere beskriver processer, hvor den **daglige ledelse inddrages i forstadiet**, bl.a. gennem dialog med konsulenterne eller undervisere eller i form af et 'kickoff'.
- › Ligeledes beskrives de **daglige ledelsers inddragelse undervejs** f.eks. gennem løbende evalueringer, hvor der bl.a. spørges ind til, hvad de ser af forandring i praksis.
- › Og **efter afsluttet forløb tages en dialog med de daglige ledere** mhp. at tilrettelægge den fremadrettet implementering.

¹⁰ Wahlgren, Bjarne & Aarkrog, Vibe. (2012) Transfer - Kompetence i en professionel sammenhæng. Aarhus Universitetsforlag



- › Lige såvel som nogle udbydere benytter løbende og afsluttende evalueringer med de daglige ledere, foretager andre denne **dialog med rekvirenten**, hvilke ofte er en person eller personer, som befinder sig et strategisk lag længere oppe i organisationen.
- › To udbydere benytter i øvrigt **læringskontrakter**, som udarbejdes med rekvirenten som et værktøj for at målrette kompetenceudviklingsprocessen og til at understøtte transfer.

Hele afdelinger sendes afsted sammen for at skabe øget forankring og kulturændringer

Denne tænkning med inklusion er ikke isoleret til ledelsen. Størstedelen af aftagerne er optaget af at **sende hele afdelinger afsted** sammen på tværs af uddannelsesniveauer og fagbeskrivelser. Dvs. social- og sundhedsassistenter, social og sundhedshjælper, sygeplejersker, terapeuter, ledere mm. deltager i samme undervisning mhp. at skabe et fælles sprog og fælles kultur på arbejdspladsen. Aftagernes erfaringer er, at på denne måde er alle med at sikre, at den nye viden implementeres i praksis. Dette har dog den ulempe, at det kan være økonomisk krævende for aftagerne. Alle ansatte med et uddannelsesniveau tilsvarende en mellemlang videregående uddannelse eller højere, har ikke adgang til VEU-godtgørelse, hvilket vil sige, at udgifter forbundet hermed falder hos den enkelte arbejdsplads.

Deltagernes læring begynder gerne før uddannelsesstart

På et mere individuelt niveau for læringen fortæller forskellige udbydere, at de fremsender **formidling til den enkelte deltager inden uddannelsesstart**. En af disse udbydere forklarer, at dette er pga. den udvikling der ses ifm., at kompetenceudviklingens beslutningstagen flytter op i de strategiske lag. Derfor oplever udbydere ofte, at medarbejderne i stor grad ikke ved, hvilken uddannelse de skal deltage i og endnu vigtigere hvorfor. Dette menes at være et dårligt udgangspunkt for læringsprocessen og i øvrigt for transfer fra viden til praksis. Det fremsendte materiale ønskes derfor at forebygge en modreaktion til uddannelsesforløbet.



”Udfordringen er, at det er arbejdsgiverne, der bestemmer, og så ved medarbejderne ikke, hvad de skal på kursus i. Så man møder en barriere eller korslagte arme. Den barriere skal man overvinde.” – områdeleder (udbyder)

Praksisnær undervisning

Splitforløb øger både fleksibilitet og fremmer transfer

Bl.a. for at imødekomme aftagernes efterspørgsel efter mere fleksibilitet og mere praksisnær læring, er størstedelen af udbyderne tilhængere af at afholde undervisningen i **split**. Dvs. at nogen vælger at adskille dagene over en længere periode, og andre adskiller ovenikøbet de enkelte dage, således at det er muligt for deltagerne at tilbringe en andel af dagen i arbejdet og resterende til undervisning. Udbyderne beskriver, at de fortrækker split forløb på baggrund af en lang række pædagogiske overvejelser, bl.a. at deltagerne undervejs har mulighed for at komme tilbage på arbejdspladsen og reflekterer over, hvordan deres nye viden kommer til udtryk i praksis. Udbyderne forklarer, at de benytter disse refleksioner i deres efterfølgende undervisning til at gøre læringen overførbar og praksisnær.

Særligt aktionslærings-teknikker anvendes i samspil med split forløb

Med samme hensigt som ovenfor, nævner flere udbydere og aftagere **aktionslæring**, som det foretrukne metodiske grundlag for at køre splitforløb. Ifm. aktionslæring opfordres deltagerne til at udføre prøvehandlinger baseret på den nye viden fra undervisningen. Erfaringer baseret på disse prøvehandlinger bliver således omdrejningspunktet for refleksion til næste undervisnings dag.



Borgercases fra deltageres arbejdspladser hjælper til at oversætte den nye viden

Endvidere, mhp. at tage praksis med ind i undervisningen, efterspørger nogle udbydere, at deltagerne medbringer **borgercases** til undervisningen. En af udbyderne fortalte, at de efterspørger, at denne case udvælges i samarbejde med deres nærmeste leder mhp., at denne proces ovenikøbet opfordrer til ledelsens understøttelse. Samme udbyder forklarer, at disse borgercases resulterer i en handleplan, således at deltagerne har et aktuelt produkt, de skal tilbage og implementere.

Simulations-træning afspejler praksis

Desuden, for at kunne bringe undervisningen endnu nærmere deltagernes virkelighed, efterspørger og benytter flere aftagere også **simulationstræning**.

Gennemførelsen af undervisning

Flere aftagere beskriver et ønske om, at **undervisningen i højere grad skal forekomme på arbejdspladsen**. Dette tiltag er der delte meninger omkring med argumenter både for og imod.

Fordele påpeget af aftagere og udbydere inkluderer:

Afholdelse på arbejdspladsen efterspørgeres

- › En fordel for arbejdsgiverne og ledere er, at hvis uddannelsen i øvrigt er afholdt i split, så kan medarbejdere møde ind på arbejdspladsen og være 'på gulvet' i højtryksperioder såsom morgen og frokost. I den resterende tid kan medarbejderne følge undervisning, mens vikarer varetager de resterende arbejdsopgaver. En leder forklarer, at netop denne sammensætning minimerer problemstillingen ift. manglende ressourcer. Det fordrer dog i praksis en mere grundig planlægning og fokus på at sikre klare rammer for undervisningen herunder gode fysiske rammer på arbejdspladserne.
- › En aftager efterspørger også muligheden for 'bedside learning' mhp. at bringe undervisningen helt ned i praksis.

Ulemper påpeget af aftagere og udbydere inkluderer:

Men der er ulemper ved at bringe undervisningen med ind på arbejdspladsen

- › Nogle udbydere samt aftagere ser ligeledes, at deltagere bør forlade arbejdspladserne da dette er med til at gøre dem undervisningsparate.
- › Udbydere udtrykker også en yderligere problemstilling ved, at deltagere fra samme undervisningshold kan tilhøre flere arbejdspladser. Dette kunne imødekommes, hvis der kunne samles flere medarbejders fra forskellige arbejdspladser et sted, men hvis underviseren dermed skulle besøge flere arbejdspladser, ville underviserens arbejdstid forlænges, hvilket vil resultere i, at det ikke længere var rentabelt at udbyde.
- › Ydermere forklarer en aftager, at de ikke ønsker undervisningen på arbejdspladsen, da de ikke har rammerne til at kunne isolere deltagerne og ønsker tilmed ikke at skabe uro for borgerne med svær demenssygdom.

Stigende antal online undervisning og e-lærings forløb

En anden måde at afholde undervisning på, som har vundet indpas generelt de seneste par år, er **online undervisning** og **E-læring**. Flere udbydere fortæller, at de afholder noget af undervisningen asynkront ved aftagernes efterspørgsel. Dette har ligeledes den fordel for arbejdsgivere, at undervisningen kan placeres udenfor arbejdstiden eller på mindre travle tidspunkter, således at ressourceplanlægningen ikke besværes yderligere. Dette indebærer dog en række pædagogiske og didaktiske overvejelser omkring bl.a. transfer.



3.2.4: Opsummering af ændrede krav til indsats og kompetencer

Aftagere og udbydere giver udtryk for, at de nuværende 10 arbejdsmarkedsuddannelser i høj grad møder deres faglige behov med undtagelsen af et ønske om et demensfagligt blik på hhv. neuropædagogik, forråelse og overgange.

Desuden er der et ønske om, at det faglige indhold også tilrettelægges sådan, at alternative målgrupper såsom ufaglærte, udenlandsk arbejdskraft, socialpædagogisk personale samt personale, som ikke indgår i plejen, ligeledes kan indgå i kompetenceudvikling indenfor det demensfaglige felt.

Endvidere er aftagere i stigende grad blevet opmærksomme på, at undervisningen skal tilrettelægges således, at det fremmer mest mulig transfer. I denne forbindelse beskriver både aftagere og udbydere et ønske om, at afholde undervisning i split med øje for metoder såsom aktionslæring, der bl.a. fremmer forankringsprocessen.

Derudover er der nogle aftagere, som ønsker, at det i højere grad bliver muligt at afholde undervisningen på arbejdspladsen, bl.a. for at imødekomme ønsket om fleksibilitet ved at lægge undervisningen efter morgenplejen, hvor der er travlt.

Derfor indikerer de ændrede krav til indsats og kompetencer, at det ikke er indholdet af undervisningen, som ligger til grund for, at udbuddet ikke møder efterspørgslen. Derimod kunne det være et spørgsmål om, hvem undervisningen er udviklet til, og hvordan det gennemføres.

3.3: Aftagernes beslutningsgange ift. kompetenceudvikling

Følgende afsnit ser nærmere på **hvem** der tager beslutningerne omkring kompetenceudvikling indenfor demens, hvad der **motiverer** beslutningstagerne, og hvordan økonomien **prioriteres** i henhold til kompetenceudvikling.

Aftagernes organisationer er forskellige med stor variation mellem hvem, der er beslutningstager

Centralt for denne del af analysen er en konstatering om, at aftagernes organisationer er komplekse og forskelligartede. Der findes ikke én proces for udvælgelsen af arbejdsmarkedsuddannelser indenfor demensområdet, med tværtimod en lang række forskellige, som er forankret flere steder i organisationerne. Eksempler på hvor denne forankring befinder sig inkluderer:

- › Nogle aftagere overlader kompetenceudvikling til en særlig sammensat **arbejdsgruppe**.
- › Andre beskriver en kombination af 4-8 **nøglepersoner**, som indgår i det strategiske samarbejde med udbydere, som de centrale beslutningstagerne. Disse nøglepersoner inkluderer bl.a. fagansvarlige, uddannelsesansvarlige, udviklingskonsulenter, repræsentanter fra direktionen, daglige ledere, demenskonsulenter, demensvejledere mm.
- › Nogle medarbejdere fortæller også, at deres **nærmeste ledere** er meget fokuseret på kompetenceudvikling hos den enkelte, hvilket vil sige, at der fortsat foretages beslutningstagen på dette organisatoriske niveau hos flere aftagere.



Aftager motiveres ligeledes forskelligt

Uanset hvor i organisationen denne beslutningstagen forekommer, tilvælges kompetenceudvikling af flere årsager. Nogle af disse motiver er således:

- › At arbejdsgiveren **tilfredsstillere et kompetenceudviklingsbehov hos medarbejderne**. En leder beskriver det som et krav, at man som arbejdsgiver tilbyder uddannelse og kompetenceudvikling også med et rekrutteringsøjemed.
- › At der opfyldes et **behov ud fra borgerperspektivet**, det beskrives bl.a. af en leder, at de forventer at se nærmere på kompetenceudvikling indenfor demens igen snart, da det kan mærkes, at denne borgergruppe er voksende.
- › At organisationen opfylder sine **strategiske målsætninger** - nationale, kommunale eller lokale.

Ift. kompetenceudvikling prioriteres økonomien forskelligt

Aftagernes beslutningstagere kan være nok så motiveret, ikke desto mindre er der begrænsninger indenfor hhv. økonomi, tid, hænder mm. som gør, at beslutningstagerne skal prioritere, hver gang kompetenceudvikling skal tilvælges. Ifm. hvordan disse sparsomme ressourcer prioriteres af aftagerne, var de tre mest typiske svar:

- › **Økonomien er altafgørende**. I disse tilfælde beskrives VEU godtgørelsen, puljemidler eller kompetencefondene som den afgørende faktor, når der prioriteres og udvælges kompetenceudvikling. En anden leder forklarer, at når der derimod er budgetmæssigt overskud "sender vi dem bare afsted".
- › Økonomien og behovet for kompetenceudvikling **prioriteres ligeligt**, men uanset hvad så betyder VEU godtgørelsen en stor del.
- › Kompetenceudvikling **vægtes højere end økonomi**, hvilket vil sige, at i disse tilfælde er VEU godtgørelsen ikke afgørende for, at et kompetenceudviklingsforløb tilvælges.

Opsummering af aftagernes beslutningsgange ift. kompetenceudvikling

For at kunne imødekomme efterspørgslen bedre blandt aftagere, er det væsentligt at identificere potentielle uoverensstemmelser mellem hvordan udbyderne arbejder med udbuddet, og hvilket grundlag aftagerne har for beslutninger vedrørende kompetenceudvikling indenfor demensområdet.

En afdækning af aftagernes beslutningsgange fandt, at beslutningstagen ifm. kompetenceudvikling indenfor det demensfaglige felt forankres forskellige steder i organisationerne fra direktionen til driften hos den daglige leder. Ligeledes er aftagerne meget forskellige ift., hvad der motiverer dem til at prioritere kompetenceudvikling. Nogle beslutningstagere er drevet af at tilfredsstille medarbejdernes behov, andre har borgerens behov i centrum, mens de resterende har organisationens strategiske målsætninger i fokus. Ikke desto mindre, når kompetenceudvikling skal tilvælges til fordel for noget andet, foretager beslutningstageren en prioritering af nogle begrænsede ressourcer, og i denne forbindelse er VEU godtgørelsen i de fleste tilfælde en stor faktor. Kun nogle få aftagere mente, at økonomien ikke var en faktor, når de skulle vælge kompetenceudvikling.

Med en så høj grad af variation efterlades udbydere med et arbejde i at navigere og individuelt tilpasse til hvem og hvordan, de skal formidle, når de vil markedsføre arbejdsmarkedsuddannelserne indenfor det demensfaglige felt.



4: Udbud

Dette afsnit analyserer udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt. Analysen belyser udbyders og aftagers erfaringer og ønsker på området samt de bestemmelser, som opleves som en barriere for, at udbuddet kan møde efterspørgslen.

Afsnittet går særligt i dybden med:

Kapitlets hovedpointer

- › Analysen viser, at samarbejdspartnerne ofte er den vigtigste ressource for udbyderne i deres arbejde med at tilrettelægge **arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt**. Ifm. udvælgelse af katalogkurser som tilbud, er det i højeste grad møderne og dialogerne med samarbejdspartnere, som ligger til grunde for deres udvælgelse. Det er ligeledes samarbejdspartnerne, som modtager den mest intensive og direkte markedsføring. Det er oftest ifm. fastlagte møder eller løbende dialog med samme personer at udbyderne modtager nye rekvireringer. Endvidere bliver den mundtlige evaluering prioriteret bl.a. mhp. at bevare den gode kunderelation. Trods alt det store arbejde hos samarbejdspartnerne fandt analysen desuden, at der var beslutningstagere, som ikke modtog information om uddannelserne, selvom de var i målgruppen som aftagere. Ligeledes var der ønsker om andre formater for dem som modtog information. Der er således potentiale i at udvide kundesegmentet for udbyderne i dag.
- › De **strukturelle rammer for udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser** udfordrer på særligt tre områder: uddannelsernes varighed, fleksibiliteten af indholdet og undervisningens rammer. Som det er i dag, opleves arbejdsmarkedsuddannelserne indenfor demensområdet for lange til at kunne imødekomme efterspørgslen. Kortere forløb ønskes, hvor det også er mulig i højere grad at kunne skræddersy indholdet, således at den enkelte arbejdsplads kan vælge mål eller emner til eller fra ud fra deres konkrete kompetenceudviklingsbehov. Dette gennemgående mønster omkring mindre og mere effektiv undervisning medfører ligeledes, at nogle aftagere og udbydere efterspørger, at rammerne i højere grad lægger op til, at undervisningen kan blive afholdt på arbejdspladserne på en sådan måde, at det ikke bliver en mindre rentabel undervisningsmodel for udbyderen.

4.1: Arbejdet med at udbyde arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt

Udbyderne af arbejdsmarkedsuddannelserne indenfor det demensfaglige felt inkluderer social-og sundhedsskoler samt et mindre antal af University Colleges. Indenfor disse organisationer er der en variation af aktører, som hver især indgår i arbejdet med at udbyde arbejdsmarkedsuddannelserne, hvor de mest centrale for nærværende analyse er:

Udbyderne har flere aktører, som arbejder med arbejdsmarkedsuddannelserne

- › I de fleste tilfælde er der, hvad der kan beskrives som, en **områdeleder**. Denne rolle varierer i størrelse for hver institution, men indebærer som regel ansvaret for et eller flere fagområder.
- › Organisationerne har ligeledes en eller flere **uddannelseskonsulenter**. Udbyderne beskriver ofte konsulenternes rolle som kontaktperson for aftagerne. Det er oftest konsulenterne, som



indenfor demensområdet

varetager det opsøgende arbejde, den indledende dialog, sammensætning af forløb og evaluering med rekvirerende.

- › Uddannelsesinstitutionerne benytter også ofte **interne undervisere**. De er ofte ansvarlige for at tilrettelægge undervisningen i samarbejde med uddannelseskonsulenten og/eller rekvirenten. Det er også undervisere, som afholder arbejdsmarkedsuddannelserne.

I deres arbejde med at udbyde arbejdsmarkedsuddannelserne beskriver udbyderne en række forskellige opgaver:

Disse aktører har til sammen en række opgaver:

- › Først og fremmest foregår der en **udvælgelsesproces** for hvilke katalogkurser, de ønsker at udbyde.
- › Dernæst ligger der et arbejde i at **markedsføre**, hvad institutionen kan tilbyde.
- › Desuden foretages et arbejde med at **være opdateret** omkring nyeste viden og behov indenfor feltet.
- › Der foreligger et arbejde i at få og ikke mindst afholde en **dialog med aftagere** omkring tilrettelæggelsen af en eventuel arbejdsmarkedsuddannelse eller et forløb.
- › Og efter afholdt uddannelse eller forløb, er der et arbejde i at **følge op** på den oplevede kvalitet mhp. at kunne justere og udvikle arbejdsmarkedsuddannelserne og deres undervisning.

Disse arbejdsopgaver udbydes og analyseres nedenfor med det for øje at kunne udpege potentielle områder, hvor udbyderne kunne have glæde af ny inspiration til, hvordan man sikrer flere velafholdte arbejdsmarkedsuddannelser indenfor demensområdet:

Udvælgelsen af kommende katalogkurser

Områdelederen har ofte ansvar for at udvælge katalogkurser

Det er oftest udbyderens områdeleder, der er ansvarlig for den endelige beslutning omkring hvilke uddannelser og forløb, der udbydes. Dog fortæller flere ledere, at beslutningen tages ud fra en tæt dialog med deres uddannelseskonsulenter.

Udvælgelsen af hvilke af uddannelserne der udbydes i form af katalogkurser eller delvis rekvirerede forekommer på baggrund af forskellige faktorer:

Disse udvælges pba. møder med samarbejdspartnere, opsøgende dialoger og den nyeste viden på området

- › Størstedelen af de interviewede udbydere refererer til **deres planlagte møder med strategiske samarbejdspartnere** som altafgørende for deres fremadrettede planlægning af uddannelsesudbud. Rammerne og hyppigheden for disse møder varierer fra 'næsten daglige' uformelle telefonsamtaler, til møder med faste intervaller (f.eks. årlige eller halvårlige) med fast, tilbagevendende indhold. Gældende for alle interviewede var, at deres respektive kommune(r) var de absolut vigtigste samarbejdspartnere ift. arbejdsmarkedsuddannelserne indenfor det demensfaglige felt. Langt de fleste udbydere afholder disse møder med personer fra det strategiske ledelseslag i kommunen og/eller en demenskonsulent. Øvrige samarbejdspartnere inkluderer repræsentanter fra regionen samt sparringspartnere fra de lokale uddannelsesudvalg. Ifm. 'delvist rekvirerede', som udbydes i samme form som katalogkurser, er det et tilfælde af, at udbyderen opfylder et konkret ønske fra en rekvirent på baggrund af denne dialog med strategiske samarbejdspartnere. Flere udbydere giver eksempler på sådanne aftaler og i flere tilfælde, er det den eneste form for udbud, de lykkedes at eksekvere på.
- › Nogle få udbydere foretog **udekørende opsøgende dialoger** hos lokale plejeboliger, hjemmepleje mm. med henblik på at drøfte emner og problemstillinger, som fylder i praksis.



- › Flere interviewede udbydere forklarer, at de holder sig **opdateret gennem forskellige vidensinstitutioner**. De følger f.eks. med i den politiske dagsorden på LinkedIn samt tager til seminarer, konferencer og netværksmøder mhp. at lade sig inspirere til, hvilke emner der er 'oppe og vende', således at de kan både vejlede og til dels præge deres strategiske samarbejdspartnere i en retning af nogle bestemte arbejdsmarkedsuddannelser eller forløb, de ønsker at udbyde.

Markedsføring af arbejdsmarkedsuddannelserne indenfor det demensfaglige felt

Udbyderne er selv ansvarlig for at markedsføre uddannelserne

Analysen har tidligere vist, at det er komplekst hvem hos aftagerne, der tager beslutningernes ifm. kompetenceudvikling indenfor demensområdet, og ikke mindst hvad der påvirker disse beslutninger (jf. afsnit 3.3 'Beslutningsgange ift. kompetenceudvikling'). Her ser vi lidt nærmere på, **hvilken typer markedsføring** aftagerne modtager i dag, og hvorvidt dette lever op til deres **ønsker og forventninger**.

Lige såvel som det er den enkelte uddannelsesinstitution, der udvælger hvilke arbejdsmarkedsuddannelser, de vil udbyde, er de ligeledes selv ansvarlige for at gøre deres samarbejdspartnere og andre interessenter opmærksomme på, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser og yderligere ydelser de tilbyder. Dette formidles i varierende grad på adskillige måder:

De rækker ud til interessenter gennem møder, pjecer, kataloger, SoMe og 'kold kanvas' telefonopkald

- › Ifølge udbyderne er den hyppigst anvendte tilgang til at skabe opmærksomhed omkring nye eller udbudte arbejdsmarkedsuddannelser, gennem dialog til de fornævnte **møder med strategiske samarbejdspartnere**. Særligt i denne forbindelse omtales kommunerne.
- › Flere benytter i øvrigt **mails** med oversigter eller nyhedsrelateret indhold.
- › Nogle af de interviewede aftagere oplever at modtage **pjecer og kataloger** fra deres lokale uddannelsesinstitution.
- › Derudover anvender flere de **sociale medier** såsom Facebook til at informere om, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der udbydes.
- › En udbyder beskriver desuden, at de **ringer ud 'kold kanvas'**, f.eks. indenfor kommunal regi og forsøger at blive inviteret med til et ledelsesmøde.

Nogle beslutningstagere modtager ingen markedsføring

Dog er det bemærkelsesværdigt, at trods en større indsats fra udbyderne viser analysen af aftagere, at flere **hverken modtager materialer eller kontaktes**, selvom de har en reel interesse for at gøre sig bekendt med mulighederne indenfor kompetenceudvikling på demensområdet. Blandt aftagere er der interviewet udviklingskonsulenter, ledere og medarbejdere (nogle generaliserede titler), som giver udtryk for:

Nogle beslutningstagere modtager en anden form for kontakt end ønsket

- › Ledere, som intet modtager i dag, ønsker at få fremsendt et **katalog** med en oversigt over udbudte uddannelser eller at blive kontaktet mhp. på en dialog.
- › En leder fra en kommune giver derimod udtryk for, at de pjecer og kataloger, som de modtager ikke er tilstrækkelige, og ønsker derfor gerne få en **mail** møntet på dem personligt og deres arbejdsplads.
- › Endnu en leder efterspørger, at skolerne reklamerer og rækker ud for at tage en **direkte dialog** med vedkomne.

Tilgangene er mangeartede og lige såvel er aftagernes ønsker. Det gennemgående er, at aftagerne ønsker mere kontakt frem for mindre.



Etablering og afholdelse af en dialog med en potentiel rekvirent

Dialogen med en aftager har til formål at afføde enten 'delvist rekvirerede', rekvirerede eller Indtægtsdækket virksomhed forløb (IDV). Denne dialog kan opstå på baggrund af flere anledninger, og størstedelen af udbydere beskriver en tilfældig kombination af flere af de følgende:

Ny rekvirerede forløb opstår oftest pba. løbende dialoger, fastlagte møder, rekvirenten tager kontakt eller målrettet puljemidler

- › Størstedelen af udbydere forklarer, at en stor andel af deres afholdte uddannelsesforløb opstår i forbindelse med deres **løbende dialoger** med strategiske samarbejdspartnere.
- › Ligeledes oplever flere, at rekvirenterne møder velforberedt op til deres **fastlagte møder** med intentionen om at igangsætte et kompetenceudviklingsforløb med et bestemt formål. I disse situationer beskriver udbydere, at det er deres primære opgave at præsentere rekvirenten for det/de rette uddannelser, som 'matcher' deres behov.
- › Udbydere har også erfaring med, at **rekvirenterne indleder kontakten** med et ønske om at igangsætte et forløb. Det kan være ledere lige såvel som demenskonsulenter, der rækker ud til dem.
- › I nogle tilfælde er anledningen for dialog, at en rekvirent er blevet tildelt **puljemidler** til et projekt, hvor der indgår undervisning eller anden kompetenceudvikling.

Oplevelsen er, at rekvirenternes indhold, information og fleksibilitet er meget varierende, og det er afgørende for udbydere at kunne indfange denne variation i behov. Repræsentanter for udbydere, som varetog disse dialoger beskrev, at de ikke anvendte formelle strukturer eller skematiseringer for samtalerne, dog blev der i de fleste tilfælde afdækket flere af de samme emner:

Dialogerne indeholder oftest, hvad der fylder i praksis, hvilke behov der kunne være for justeringer, nye tendenser på området og en forklaring af hvad udbydere kan tilbyde

- › Udbydere spørger ind til **aftagernes praksis**. Hvad der fylder for medarbejderne, lederne, og strategisk i f.eks. kommunen beskriver udbydere som en indgangsvinkel til at afdække, hvilke behov aftagerne måtte have i henhold til de arbejdsmarkedsuddannelser, som udbydere har tilgængelig.
- › I de tilfælde hvor rekvirenten i forvejen har et 'fast rul' af medarbejdere igennem kompetenceudvikling, var denne dialog møntet på at afdække, hvorvidt der kunne være **behov for justeringer**. 'Har de oplevet en ændring, eller er der nogle konkrete problemstillinger, som fylder meget?'
- › En udbyder beskriver, at de indleder samtalen med **at præsentere nye tendenser og nye arbejdsmarkedsuddannelser**, som de vurderer kunne have interesse ud fra deres længerevarende kendskab til samarbejdspartnerens behov.
- › Udbydere fortæller, at der 'ligger et arbejde' i at **forklare og præsentere de forskellige arbejdsmarkedsuddannelser**. At uanset hvorvidt aftageren ankommer til mødet med et konkret behov, eller at det identificeres undervejs i samarbejde med udbyderen, kender rekvirenterne ikke til alle de forskellige uddannelser, deres indhold og hvordan de kan sammensættes.

Opfølgning på den oplevede kvalitet

Der kan være mange formål med at evaluere den oplevede kvalitet. Først og fremmest er det vigtigt at kunne sikre, at der forekommer læring og at udvikle uddannelsernes indhold. Til netop dette formål findes Viskvalitet.dk, som er et fælles redskab til evaluering af arbejdsmarkedsuddannelserne, hvilket er obligatorisk for udbydere af



arbejdsmarkedsuddannelser at bruge. Ikke desto mindre udfører udbyderne supplerende evalueringer i forbindelse med afholdt arbejdsmarkedsuddannelser, såsom:

Udbydernes foretager mundtlige evaluering med hhv. deltagere og den rekvirerende. Den sidstnævnte særligt mhp. at vedligeholde den gode kundekontakt

- › I flere tilfælde beskriver udbydere, at underviseren både undervejs og afslutningsvist vil foretage en **mundtlig og skriftlig evaluering med deltagerne**. En udbyder forsøger at inkorporere det som en reflekterende opgave, hvor deltagerne skal tænke over, hvad de har fået ud af uddannelsesforløbet. Disse besvarelser benyttes dog ikke yderligere end til den enkelte underviseres egen udvikling.
- › Udbydere varetager i flere tilfælde også deres egne **mundtlige evalueringer med den rekvirerende**. Flere udbydere beskriver en proces efter et afsluttet uddannelsesforløb, hvor udbyderen og rekvirenten mødes og tager en dialog om, hvorvidt undervisningens indhold ses overført til praksis. De beskriver også denne dialog som en del af den løbende samarbejdsproces, således at fremtidige forløb kan justeres efter den oplevede kvalitet og effekt. Dog fremstår det ikke, som at dialogerne følger nogen strukturer eller dokumenteres systematisk.

Opsummering af arbejdet med at udbyde arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt

Omdrejningspunktet for størstedelen af arbejdet som udbyder er **samarbejdspartnerne**, hvilke aftagerne udgør en stor del af i dag. Når der udvælges katalogkurser, er det i højeste grad dialogerne og møderne med dem, som afgør hvad der udvælges til åbent udbud. Ligeledes er det samarbejdspartnerne, hvor der fokuseres en direkte kontakt ifm. markedsføring af deres uddannelser og yderligere ydelser. Endvidere ifm. udbydernes opfølgning af den oplevede kvalitet, er der som nævnt flere gode grunde til at foretage en evaluering end med udviklingsøjemed. Analysen viser bl.a. at evalueringerne anvendes som en del af den løbende dialog med rekvirenterne, og derfor også en måde hvorpå den gode relation til aftageren vedligeholdes.

Hvis relationen til aftagere således er altafgørende, er det derfor også bekymrende, at der er beslutningstagere, som i dag ikke modtager noget materiale fra udbyderne, og derfor har manglende kendskab til arbejdsmarkedsuddannelserne. Når der endda 'ligger et arbejde' i at forklare og præsentere de forskellige arbejdsmarkedsuddannelser for selv de længerevarende samarbejdspartnere, kan det overvejes, hvorvidt denne proces kan gøres lettere, jf. kapitel 5.

4.2: Strukturelle rammer for udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser

Dette afsnit **beskriver** forhold omkring sammensætningen og tilrettelæggelsen af arbejdsmarkedsuddannelser som hhv. udbydere og aftagere vurderer som barrierer for at udbuddet møder efterspørgslen. Disse forhold omfatter følgende tre hovedtemaer:

Tre overordnede uoverensstemmelser mellem de nuværende rammer og efterspørgslens udvikling

- › **Uddannelsernes varighed** omhandler den tid/periode hver enkelt uddannelse udgør.
- › **Tilrettelæggelsen af indhold** berører sammensætningen af det faglige indhold af arbejdsmarkedsuddannelserne.
- › **Undervisningens rammer** omhandler, hvordan undervisningen afholdes.



I forlængelse af hver af de tre **beskrivelser**, præsenteres de væsentlige **problemstillinger**, der er opstået som følge af efterspørgsels udvikling.

4.2.1: Uddannelsernes varighed

Følgende er en oversigt over varigheden af de ti arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt.

Tabel 2.

Arbejdsmarkedsuddannelse indenfor demensområdet	Varighed (dage)
Personer med demens, sygdomskendskab	5
Omsorg for personer med demens	5
Det meningsfulde liv - mennesker med demens	5
Pt. med demens på somatisk sygehus	4
Samspil med mennesker med ændret adfærd og demens	5
Sang & musik i relationen med mennesker med demens	2
Tidlig opsporing af demens i omsorgsarbejdet	3
Palliativ omsorg for mennesker med demens	4
Uhensigtsmæssig adfærd og udadreagerende ved demens	5
Voksenhandicap - aldring og demens	5

Rammerne med betydning for uddannelsernes varighed er således:

- › Arbejdsmarkedsuddannelses varighed indgår som en del af de godkendte uddannelsers målbeskrivelser. Blandt de ti arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt er der en varighed på 2 til 5 dage.
- › Arbejdsmarkedsuddannelser kan både tilrettelægges som sammenhængende undervisning og som opsplittet undervisning, herunder i mere eller mindre end de normerede 7 timer og 24 minutter om dagen.
- › Hvis undervisningen udbydes på deltid, forudsætter det, at der undervises i tilsvarende dage, så antallet af undervisningstimer svarer til angivelsen i målbeskrivelsen.

Uddannelserne er for lange

På baggrund af ovenstående rammer oplever aftagerne, at de **ikke har ressourcer nok til at sende medarbejdere afsted på lange uddannelsesforløb**. Netop denne problematik italesættes af stort set alle udbydere og alle aftagere. Flere udbydere beskriver endda en uskreven '3 dages regel', hvilke er et udtryk for, at arbejdgiverne maksimalt vil sende deres ansatte afsted til 3 dages kompetenceudvikling per år. I denne sammenhæng oplever udbydere en udfordring, da de demensorienterede arbejdsmarkedsuddannelser hver har en varighed på 3-5 dage. Skulle de mål, som aftageren efterspørger, indgå i mere end en af de ti arbejdsmarkedsuddannelser, har udbydere som resultat overskredet den uskrevne 3 dages regel.

Nogle aftagere vælger alternative løsninger

Som følge af den ovenstående problemstilling oplever flere udbydere, at **aftagere vælger de godkendte arbejdsmarkedsuddannelse fra** og enten benytter muligheden for IDV forløb eller alternative aktører, som kan tilbyde mere fleksibilitet.



Med henblik på at modarbejde ressourcemanglen fortæller nogle aftagere, at de **tilbyder deres deltidsansatte at overgå til fuldtids**, men at den øvrige arbejdstid vil bestå af undervisning ifm. kompetenceudvikling.

4.2.2: Tilrettelæggelsen af indhold

Følgende rammer har betydning for den måde, udbydere tilrettelægger de godkendte arbejdsmarkedsuddannelsers indhold:

- › ”Uddannelsesinstitutionen tilrettelægger undervisningen således, at de centralt godkendte handlingsorienterede mål bliver nået. Undervisningen skal uanset den pædagogiske metodefrihed føre til samme landsdækkende kompetence for alle deltagere” (Jf. Bekendtgørelse om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. § 17). Dvs. at udbydere skal tilrettelægge uddannelsernes sådan, at de indebærer **målene** som beskrevet i de godkendte målbeskrivelser. Målene for de 10 arbejdsmarkedsuddannelser indenfor demensområdet kan findes [her](#).
- › Den **prøve**, der er tilknyttet arbejdsmarkedsuddannelse, skal afholdes i overensstemmelse med den prøve, som efteruddannelsesudvalget har udviklet og tilknyttet den pågældende uddannelse. Arbejdsmarkedsuddannelser kan således ikke blive afholdt uden prøve med undtagelse af de uddannelser, der er fritaget for kravet herom.

Aftagere efterspørger mere fleksibilitet til at kunne skræddersy hvilke mål, der undervises i

På baggrund af ovenstående rammer er en oplevelse blandt udbydere og aftagere, at der er en **mangel på fleksibilitet på det faglige indhold** af uddannelserne. Dette behov er bl.a. opstået ifm. den samfundsmæssige udvikling, som ser kompetenceudvikling i højere grad blive centraliseret indenfor eksempelvis kommuner, således at udviklingsforløb er tæt forbundet med de konkrete strategier og ledelsesbesluttet mål for hhv. kommuner eller enheder. Nogle aftagere beskriver, at de har måtte afholde forløb, som har inkluderet elementer der konkret går imod arbejdspladsens valgte metoder, hvilket har skabt forvirring blandt medarbejdere og nærmere virket som en afvikling af kompetencer. Et eksempel på dette kunne være uddannelsen 'Voksenhandicap - aldring og demens', hvor der i forbindelse med viden om personcentreret omsorg indgår 'blomsten', hvilken en arbejdsplads kan have fravalgt til fordel for et andet arbejdsredskab.

Både aftagere og udbydere efterspørger i denne forbindelse, muligheden for at sammensætte forløb ud fra de forskellige godkendte mål, således at uddannelserne imødekommer de mangeartede kompetencebehov, der er blandt aftagerne.

4.2.3: Undervisningens rammer

Følgende rammer har betydning for den måde udbydere afholder undervisningen:

- › Som alternativ til den klassiske undervisning på uddannelsesinstitutionen kan undervisningen tilrettelægges som fjernundervisning, åbent værksted og som virksomhedsforlagt undervisning. Disse typer kan defineres som følgende:
 - **Fjernundervisning** er hvor lærere og deltagere ikke mødes fysisk, men anvender tekniske hjælpemidler til at kommunikere sammen. Fjernundervisning kræver tilrettelæggelse af læringsaktiviteter, hvor der er en aktiv interaktion og dermed en løbende dialog mellem underviser og deltager. Fjernundervisningen kan foregå synkront eller asynkront. Synkron fjernundervisning forudsætter, at underviser og deltager kan kommunikere direkte ved



hjælp af tekniske hjælpemidler, hvorimod asynkron forudsætter, at læreren har produceret materiale, f.eks. i form af en optagelse af undervisningen, hvor deltageren kan deltage når som helst. I tilfælde heraf kommunikerer underviser og deltager via f.eks. mail eller en anden kommunikationsplatform mhp. at tilbyde vejledning.

- **Åbent værksted** er, når deltagere fra forskellige arbejdsmarkedsuddannelser (inden for samme område og med samme lærer eller lærere) opholder sig i samme lokale.
- **Virksomhedsforlagt undervisning** vil sige, at undervisningen afholdes på en virksomhed, hvor deltageren er ansat, eller man grupperer medarbejdere på tværs af flere arbejdspladser.

Det ønskes at rammerne gjorde det lettere at afholde undervisning på arbejdspladserne

Trods at mulighederne for virksomhedsbelagt undervisning i forvejen eksisterer, pointerer udbydere den problemstilling, at deltagere fra samme hold ofte kan have **forskellige fysiske arbejdspladser**. De forklarer, at hvis de skal rundt og undervise på turnus hos de forskellige arbejdspladser, således at alle modtager den samme mængde og type undervisning (hvilke der er krav på), vil det ikke længere være rentabelt. Dette skyldes, at underviseren ville være nødsaget til at bruge flere timer end den klassiske undervisningsmodel. Denne problemstilling er ligeledes benævnt i afsnit 3.2.3 omkring transfer, hvor det også er tydeligt, at der er delte meninger omkring, hvorvidt undervisning på arbejdspladsen er vejen frem for både udbydere og aftagere.

4.2.4: Opsummering af strukturelle rammer for udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser

Arbejdsmarkedsuddannelserne indenfor det demensfaglige felt imødekommer ikke efterspørgslen på særligt tre punkter. For det første, taget rekrutteringsudfordringerne i betragtning, har arbejdspladserne svært ved at sende medarbejdere afsted 5+ dage til kompetenceudvikling. Dette har den konsekvens, at der er få af uddannelserne, som direkte møder deres behov, særligt eftersom at aftagerne. For det andet, efterspørges mere fleksibilitet, således at de har mulighed for at kunne kombinere nogle mål på tværs af uddannelserne. Dette vil i dag ende i flerugers forløb, hvilket for størstedelen af aftagerne ikke er muligt i praksis. For det tredje, og af samme overvejelser, efterspørges det også, at rammerne i højere grad inviterer til, at undervisningen afholdes på arbejdspladsen. Dette formodes at afhjælpe ressourcemanglen hos aftageren, dog som det er i dag, oplever udbydere, at det kan kræve flere af deres ressourcer, hvilket betyder, at det ikke længere er rentabelt at afholde.



5: Fremadrettede perspektiver

Intentionen har været at give et indlæg til en større politisk diskussion

Udgangspunktet for denne rapport har været, at Fællesudvalget for Erhvervsrettede Velfærdsuddannelser (FEVU) har ønsket at få afdækket nuværende erfaringer samt fremtidige behov i anvendelsen af arbejdsmarkedsuddannelser på det demensfaglige felt. Intentionen med denne rapport er derfor at kunne bidrage med input til den komplekse politiske diskussion om, hvordan udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelserne i højere grad kan komme til at reflektere efterspørgslen.

Derfor vil dette afsnit af rapporten tage de væsentlige fund fra den ovenstående analyse og på denne baggrund komme med et forslag til principper for tilrettelæggelse af AMU-uddannelserne indenfor det demensfaglige felt samt en række eksempler og inspiration til, hvordan disse principper kan omsættes til konkrete modeller.

Analysen kondenseres til principper og modeleksempler, der skal først politisk og så fagligt behandles

Intentionen er, at disse principper og modeller indgår i FEVU's videre kvalificering af udbuddet af uddannelser. Principperne og modeller skal politisk behandles og endelig omformes til uddannelses- og målbeskrivelser for de enkelte uddannelser.

Efter præsentation af forslaget til nye AMU-uddannelser præsenteres ligeledes tanker bag et kommende inspirationsmateriale til udbydere, som – indenfor nogle justerede rammer – kan hjælpe udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser med at møde efterspørgslen efter kompetencer på demensområdet fremadrettet.

Grundlaget for principperne

Afsnittet bygger som nævnt videre på den viden, som er generet gennem analysen. Derudover er denne viden blevet kvalificeret gennem drøftelser på et seminar med såvel udbydere som aftagere mhp. at give inspiration til udformning af principper, modeller og yderligere anbefalinger, jf. beskrivelsen i afsnit 6 om den anvendte metode.

Derfor indeholder dette afsnit følgende underafsnit:

- › **Principper for og modeleksempler til FEVU's justering af rammer** på baggrund af analysen
- › Anbefalinger til **ændrede tilrettelæggelsesmuligheder for arbejdsmarkedsuddannelserne**
- › Samt et indblik i den fremadrettede **udformning af inspirationsmateriale fra udbydere**

5.1: **Principper for & eksempler på modeller for FEVU's justering af rammer**

Ovenstående analyse præsenterer et vidensgrundlag for, hvad der efterspørges ifm. arbejdsmarkedsuddannelserne indenfor det demensfaglige felt samt de centrale problemstillinger der ligger til grund for, at uddannelserne ikke i det ønskede omfang møder efterspørgslen. Med øje for den videre udviklingsproces for eventuelle justeringer af rammer har dette kapitel særlig fokus på netop de problemstillinger, FEVU har mandat til at forandre.



Derfor er det med udgangspunkt i de følgende **centrale fund** at dette afsnit præsenterer de **3 principper**, som ligger til grunde for rapportens **eksempel til justering og nye uddannelser**.

5.1.1: De centrale fund fra analysen

Fra analysen af aftagere og udbydere i de ovenstående kapitler er det for modellering af fremtidens uddannelser i særlig grad væsentligt at:

Analysen peger på at fastholde faglig bredde men med tydelighed på indhold,

- › Udbydere og aftagere giver udtryk for, at de eksisterende ti uddannelser indenfor demensområdet hovedsageligt opfylder **deres faglige behov**. Dette skal forstås sådan, at emnerne, som indgår blandt de 10 uddannelser i dag, i store træk er lig hvad både udbydere og aftagere efterspørger. Problematikken er, at de oplever, at indholdet i dag ikke er sammensat efter de eksisterende behov. Tolkningen heraf er, at de fire kompetencefelter (sundhedsfaglige, socialpædagogiske, relationelle og organisatoriske kompetencer) fortsat skal inddrages, men tilpasset emnerne præsenteret i analysens afsnit 3.2.1 'Det faglige indhold', og med et særligt fokus på at sikre den fremtidige inklusion af neuropædagogik, overgange og fastholdelsen af et anerkendende miljø selv i arbejdet med en vanskelig opgave som demens. Ved seminariets kvalificering med udvalgte udbydere og aftagere blev det således også præciseret, at særligt tre af disse faglige emner måtte gå på tværs af alle uddannelserne, herunder det at indgå i et tværfagligt samarbejde, dokumentation og at deltage i fælles faglig refleksion.

behovet for at skræddersy,

- › Både udbyderne og aftagerne giver udtryk for, at yderligere opdeling af uddannelsernes indhold bl.a. vil imødekomme **det voksende behov for at kunne skræddersy forløbene** efter arbejdspladsernes strategier og værdier (jf. afsnit 3.1.2 'Den samfundsmæssige udvikling', 3.2 'Ændrede krav til indsats og kompetencer' og 4.2 'Strukturelle rammer for udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser').

at kunne målrette tidsforbruget,

- › På baggrund af uoverensstemmelsen, identificeret i analysen, mellem den samfundsmæssige udvikling og de nuværende rammer for udbuddet, efterspørger aftagerne, at de i langt højere grad **kan prioritere sammensætningen af forløb efter deres tidsmæssige begrænsninger** (jf. afsnit 3.2.1. 'Den samfundsmæssige udvikling' og 4.2 'Strukturelle rammer for udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser').

nye målgrupper og

- › Afsnit 3.2.2 om målgrupperne for uddannelserne tydeliggør, at efterspørgslens udvikling har skabt **nye krav til, hvem** arbejdsmarkedsuddannelserne indenfor det demensfaglige felt skal målrettes. I øvrigt blev der under kvalificeringen til udviklingsseminariet tydeliggjort et behov for nogle klare karriereveje gennem bl.a. arbejdsmarkedsuddannelsernes regi, særligt for målgruppen af social- og sundhedsassistenter.

behovet for at tænke hele afdelinger sammen.

- › Størstedelen af aftagere giver udtryk for, at én af de største forudsætninger for at transfer af viden til praksis lykkedes er, hvis **hele afdelinger på tværs af faglighed og erfaring, gennemfører kompetenceudviklingen sammen** (jf. afsnit 3.2.3 om transfer). Aftagerne udtrykker, at dette er afgørende for at fremme en ønsket forandring, da det er med til at sikre en fælles forståelse og et fælles sprog. Flere udbydere har ligeledes udtrykt god erfaring med sådanne forløb, dog med opmærksomhed på at dette stiller høje krav til hvordan undervisningen sammensættes, således at alle deltagere oplever fagligt udbytte. Vi er bevidste om, at arbejdsmarkedsuddannelserne i dag er meget opmærksomme på at



tilbyde kompetenceudvikling målrettet specifikke målgruppers formelt definerede faglige niveau. Analysen identificerer dog, et behov for at kunne tilbyde uddannelser eller forløb for hele arbejdspladser og derfor på tværs af målgrupper.

5.1.2: Principperne

Tre principper udformet på baggrund af analysen

De ovenstående centrale fund fra analysen har gennem en bearbejdning i samarbejde med udbydere og aftagere ledt til følgende 3 principper, der danner grundlag for rapportens eksempel på en ny model:

- › **Princip 1** - Rammerne skal fortsat sikre, at uddannelserne styrker såvel sundhedsfaglige, socialpædagogiske, relationelle og organisatoriske kompetencer. Derfor skal nye eller tilpassede uddannelser også indeholde de efterspurgte faglige emner, som i øvrigt kan findes blandt uddannelserne i dag, dog i en konstellation som tilgodeser de øvrige problemstillinger udpeget i princip 2 og 3.
- › **Princip 2** - Der skal være uddannelser, som egner sig til en række **forskellige målgrupper**, herunder: social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, ufaglærte, udenlandsk arbejdskraft, personale, som ikke indgår i plejen, og pædagogfaglige medarbejdere. I samme ombæring skal der være uddannelser som spænder **på tværs af disse målgrupper**, således at en arbejdsplads kan sende hele afdelinger afsted f.eks. som led i et samlet vidensløft, en organisationsudviklingsproces eller et tværgående kulturarbejde.
- › **Princip 3** - Uddannelsers varighed skal være markant kortere, end de er i dag. En sådan begrænsning af længden på uddannelserne forventes at tilgodesee behovet for øget faglig fleksibilitet da aftagerne i højere grad vil kunne sammensætte forløb efter eget indholdsmæssige behov.

Disse principper uddybes nedenfor som grundlag for eksempler på, hvordan uddannelserne kan justeres med udgangspunkt i disse principper.

Uddybning af Princip 1 – Stærke kompetencer gennem relevant fagligt indhold

Dette princip har til formål at sikre relevansen af fagligt indhold ift. efterspørgslen under udviklingen af justerede eller nye arbejdsmarkedsuddannelser indenfor demensområdet. Princippet bygger på en kvalificering af de fire typer af kompetencer, som blev fremhævet i analysens kapitel 3.2.1:

Fortsat fokus på sundhedsfaglige, social-pædagogiske, relationelle og organisatoriske kompetencer

- › Derfor er det mhp. at vedligeholde og styrke de **sundhedsfaglige kompetencer** vigtigt, at én eller flere af uddannelserne indeholder emnerne: sygdomslære, adfærdsmønstre, udadreagerende adfærd, medicin og hjælpemidler og velfærdsteknologi.
- › Med henblik på vedligeholdelse og styrkelse af de **socialpædagogiske kompetencer** er det vigtigt, at én eller flere uddannelser indeholder emnerne: neuropædagogik, marte meo og sanser (hvorunder low-arousal indgår).
- › For at kunne vedligeholde og styrke de **relationelle kompetencer** skal der være fokus på, at én eller flere af uddannelserne indeholder emnerne: personcentreret omsorg, pårørende, kommunikation og historie.



- › Endvidere for at styrke og vedligeholde de **organisatoriske kompetencer** er det vigtigt, at én eller flere af uddannelserne indeholder emnerne: samarbejde, overgange, refleksion, lov og etik, dokumentation og arbejdsmiljø.

Princippet ligger i sin form op ad de nuværende arbejdsmarkedsuddannelsers faglige indhold. Men som det fremgår i forslaget nedenfor, så anbefaler Marselisborg på baggrund af, at uddannelserne forkortes og målrettes (jf. princip 3), at indholdet tydeliggøres og skæres mere til, så der bliver færre forskellige emner på hvert modul og det dermed bliver lettere også fagligt at skræddersy uddannelser med flere moduler til et konkret behov.

Uddybning af Princip 2 – Specifikke målgrupper og på tværs af arbejdspladser

Analysen peger på nye målgrupper

Dette princip fokuserer på at sikre, at målgrupperne, som AMU arbejder med, fortsat afspejler det behov, som er identificeret i forhold til at udbyde uddannelserne. En række grupper er i dag dækket af AMU's indsats, bl.a. social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter og socialpædagogisk personale (til en vis grad). Analysen peger dog på, at også gruppen af ufaglærte vil være relevant at rette sig endnu mere imod. I den forbindelse er det særligt væsentligt at være tydelig på de muligheder, som AMU giver i forhold til at styrke karriereveje både for social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere og socialpædagogiske medarbejdere, men også for ufaglært personale, som efterspørger yderligere kompetencer.

I analysens udviklingsarbejde er der således identificeret følgende fem forskellige målgrupper:

- › **Medarbejdere som arbejder med mennesker med demens.** Dette er en bred målgruppe fra både medarbejdere som ikke nødvendigvis indgår i plejen (såsom køkkenpersonale, rengøringspersonale, portører mm.) til en erfaren social- og sundhedsassistent. Denne målgruppe har som udgangspunkt ingen eller begrænset viden, og niveau for undervisningen er således basalt med fokus på, at deltagerne opnår kendskab til ny viden. Uddannelser for denne målgruppe kan samtidigt tilrettelægges for at sikre bred forankring for en hel arbejdsplads.
- › **Medarbejdere som yder pleje og omsorg for mennesker med demens.** Ligeledes en bred målgruppe mhp. bred forankring, dog særligt for medarbejdere, som indgår i plejen af borgere med demens. Denne målgruppe har som udgangspunkt begrænset viden, og niveau for undervisningen er således basalt med fokus på, at de opnår kendskab til ny viden. Uddannelser for denne målgruppe kan samtidigt i høj grad tilrettelægges for at sikre bred forankring for en hel arbejdsplads.
- › **Medarbejdere med minimum en social- og sundhedshjælperuddannelse.** Dette er tiltænkt social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistenter og medarbejdere med tilsvarende erfaringsbaseret viden. Denne målgruppe har som udgangspunkt grunduddannelse, men ønsker opdatering af nyeste viden. Niveauet bygger videre på grunduddannelsen med fokus på at anvende nyeste viden i praksis.
- › **Social- og sundhedsassistenter.** Således tiltænkt medarbejdere med en social- og sundhedsassistentuddannelse og derfor et højere sundhedsfagligt refleksionsniveau. Denne målgruppe har en assistentuddannelse, og niveauet ligger herefter, hvorfor der



arbejdes på specialistniveau med fokus på at skabe refleksion over egen praksis og rolle i forhold til andre.

- › **Socialpædagogiske medarbejdere.** Tiltænkt socialpædagogiske medarbejdere, der i stigende grad vil møde borgere med demens.

Denne målgruppe har som udgangspunkt en pædagogfaglig uddannelse såsom pædagogisk assistentuddannelse eller pædagoguddannelsen samt grundlæggende erfaring med arbejdet med borgere med demens, gerne suppleret af nogle grundlæggende AMU uddannelser for de tre førstnævnte målgrupper. Denne gruppe ønsker at bygge videre på sin grunduddannelse med opdatering af nyeste viden på området til anvendelse i praksis.

Udtalt behov for at gennemføre uddannelser på tværs af målgrupper

Derudover er der blandt især aftagerne en tydelig efterspørgsel efter muligheden for at gennemføre uddannelsesforløb, hvor hele arbejdspladsers kultur og faglige samspil styrkes på tværs bl.a. for at styrke transfer af den nye viden. Dette kan dreje sig om et ønske om et fælles vidensløft, om at understøtte organisationsudvikling eller skabe rammer for en ny, faglig kultur. Dette fordrer således forløb for hele arbejdspladser, der således skal kunne sammensættes bredt på tværs af medarbejdergrupper.

Flere eksempler herpå skoler, som har forsøgt

Flere skoler har allerede arbejdet med tværgående forløb bl.a. omkring udadreagerende adfærd, anti-psykotisk medicin og værdighed, og aftagerne fortæller om, hvordan det har været værdifuldt for dem at kunne sende såvel plejepersonale som sygeplejersker og ledere med for at sikre den fælles forståelse – også selvom dette har betydet, at niveauet har skulle tilpasses den brede målgruppe. Det er således væsentligt, at uddannelserne har et konkret, fagligt indhold, som formidles bredt og målrettet den enkelte arbejdsplads.

Muligt, men svært at gennemføre

I praksis fortæller nogle skoler, at de har udbudt uddannelserne åbent selvom det primært har været for enkelte arbejdspladser, men dette har været muligheden for at kunne tænke målgruppen mere bredt som det ønskes af aftagerne. Skolerne har således skulle tænke lidt anderledes for at få dette til at passe ind i de nuværende rammer.

Selvom det ift. udarbejdelse af modeller, jf. nedenfor, er et komplekst princip at implementere, så har de foreløbige begrænsede erfaringer som refereret ovenfor vist, at efterspørgslen er til stede og det at gøre det mere tilgængeligt for skolerne at udbyde uddannelser for en bredere målgruppe kan medvirke til, at udbuddet i højere grad modsvarer efterspørgslen.

Princippet om målgrupper bør tænkes anderledes end i dag

Princip 2 bygger således videre på nuværende målgrupper og har sit fokus på at skabe karriereveje ikke blot for social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter i dag, men også for en nyere gruppe af ufaglærte, der gerne skulle få "smag for" arbejdet i ældreplejen. Derudover tilføjes også nye elementer ved at det vægtes, at der i højere grad kan gennemføres uddannelser og forløb med det formål at skabe samlet forløb på tværs af arbejdspladser.

Uddybning af Princip 3 – Øget fleksibilitet og tidsmæssigt fokus

Tydeliggørelse af muligheder for at skræddersy efter behov.

Princip 3 omhandler efterspørgslen efter øget fleksibilitet ifm. aftagernes og udbydernes sammensætning af kompetenceudviklingsforløb. Med øje for dette, skal en ny model kunne skabe nye sammensætningsmuligheder som sikrer, at uddannelsesforløbene ikke bliver 'for lange' til at kunne afholdes i praksis og samtidigt mere målrettede. Formålet er, at der for



såvel udbydere som aftagere gennem nye/justerede uddannelser gives mulighed for, at man i højere grad kan skræddersy forløb efter arbejdspladsens indholdsmæssige behov og/eller målgruppens behov.

Figur 1 (ses nedenfor) præsenterer 6 eksempler på sammensætning af forløb for forskellige målgrupper. De anvendte målgrupper er udvalgt på baggrund af analysens fund samt den øvrige kvalificeringsproces med hhv. udbydere og aftagere samt projektets styregruppe. Uddannelserne som indgår i denne figur samt forløbenes varighed tager udgangspunkt i det kommende eksempel fra afsnit 5.1.3 'Eksempel til justering og nye uddannelser'.

Figur 1: Eksempler på sammensætning af forløb



Dette tredje princip bryder ligesom princip 2 med de nuværende rammer, da forløbene som er foreslået, er væsentlig kortere end i dag. Dette bunder i den udtalte efterspørgsel herfor. Det forventes dog, at arbejdspladserne i højere grad vil sammensætte forløb mere fleksibelt, så uddannelseslængderne i praksis vil blive nogenlunde fastholdt, men sammensat væsentligt mere fleksibelt.

5.1.3: Eksempel til justering og nye uddannelser

11 nye/justerede uddannelser

På baggrund af de identificerede principper ovenfor præsenterer Marselisborg her et eksempel på, hvordan principperne kan omsættes til konkrete modeller for



arbejdsmarkedsuddannelserne sådan, at de i højere grad møder efterspørgslen identificeret i analysen. Eksemplet inkluderer i alt 11 justerede arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt. Fire af de nuværende uddannelser anbefales modificeret, mens de øvrige 6 foreslås ændret til 7 nye uddannelser.

Uddannelserne præsenteres her i overskriftsform ud fra oversættelsen af ovenstående principper:

Oversættelse af det faglige indhold

› **Princip 1 omkring modulernes faglige indhold** er i nedenstående eksempler beskrevet under kolonnerne "kort beskrivelse" og "nøgleord".

Målgrupperne og forslag til at skabe godt grundlag for tværgående forløb

› **Princip 2 om de forskellige målgrupper** og deres niveau som beskrevet ovenfor er gengivet i kolonnen "målgruppe(r)". Særligt i forhold til muligheden for at tilbyde uddannelser på tværs, er det også væsentligt, at vi i eksemplet nedenfor foreslår, at flere uddannelser kan bredes ud til flere (nemlig dem for målgruppen der "arbejder med" eller "yder pleje og omsorg for" mennesker med demens). Intentionen hermed er at sikre, at nogle uddannelser med fagligt indhold kan danne grundlag for disse tværgående forløb. Som alternativ måde at oversætte princip 2 om tværgående forløb kan være at lave et modul, der er fleksibelt ift. målgruppe og indhold (fx en overskrift med kulturforandring), som kan tilpasses. Udfordringen herved vil være, at det i forhold til længde og indhold vil være ufleksibelt at tilrette forløb med det faglige indhold og den tilpassede længde til den enkelte arbejdsplads, som de ønsker. Derfor er det i nedenstående forslag lagt op til, at de tværgående forløb kan opbygges af flere, forskellige moduler.

Forkortet varighed giver fleksibilitet

› **Princip 3 omkring uddannelsens længde** er beskrevet under "Forslag til ny arbejdsmarkedsuddannelse og varighed", mens fleksibiliteten er illustreret ovenfor ved sammensætning af forskellige forløb.

Modificering af fire eksisterende uddannelser

Fire uddannelser foreslås modificeret

4 af de nuværende uddannelser foreslås ved oversættelsen af principperne at fortsætte i en modificeret version fremadrettet. Disse fire uddannelser foreslås dog alle forkortet og fokuseret i deres indhold for at møde behovet for fleksibilitet og gøre det mere tilgængeligt for aftagere at anvende uddannelserne. Uddannelserne, hvor dette gør sig gældende, er:

- › **Omsorg for personer med demens** (i dag 5 dage)
- › **Personer med demens, sygdomskendskab** (i dag 5 dage) som fremadrettet betegnes som **Demenssygdomme: Avanceret**
- › **Samspil med mennesker med ændret adfærd og demens** (i dag 5 dage)
- › **Patienter med demens på somatisk sygehus** (i dag 4 dage)

Baggrunden er dels høje aktivitetstal dels

De tre førstnævnte uddannelser havde de højeste aktivitetstal i 2021 (jf. Tabel 1), og VisKvalitet viser at undervisningens indhold og form har en gennemsnits vurdering på hhv. 8,8, 8,6 og 8,7 ud af 10¹¹ i 2020.

¹¹ Fra analyse af den oplevede aktivitet taget fra et udtræk fra VisKvalitet September 2022



en forventning om øget efterspørgsel grundet rekrutteringsudfordringer

Den fjerde uddannelse, Patienter med demens på somatisk sygehus, har ikke haft aktivitet de seneste år, dog indikerer analysen af den forventede samfundsudvikling fortsat indebærer potentielle rekrutteringsudfordringer. Derfor foreslås det at fastholde denne for at give rum for flere ansatte social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere på hospitalerne. Tal fra VisKvalitet viser, at ved afholdelse har uddannelsen et gennemsnit på 9,2 på tværs af parametrene 'kursusudbytte', 'lærerens præstation' og 'undervisningens form og indhold'¹².

Karakteristika ved disse fire uddannelser er uddybet i tabel 3 nedenfor.

Tabel 3. Oversigt over forslag til modificering af fire af arbejdsmarkedsuddannelser

Forslag til ny arbejdsmarkedsuddannelse og varighed	Kort beskrivelse	Nøgleord	Målgruppe(r)
Omsorg for mennesker med demens (4 dage)	Dette skal være en af de mest grundlæggende uddannelser for arbejdet med mennesker med demens, og indholdet skal i høj grad tage udgangspunkt i den nuværende uddannelse 'Omsorg for personer med demens'. Dog skal følgende emner udtages, da disse emner indgår i nogle af de øvrige uddannelser: pårørende, lovgivning og magtanvendelse samt stress og udbrændthed.	Personcentreret omsorg, Kommunikation, Relation, Historie, Tværfagligt samarbejde, Dokumentation	Medarbejdere som yder pleje og omsorg for mennesker med demens
Demenssygdomme - Avanceret (3 dage)	Deltageren skal lære fysiologien, forekomsten, symptomer og behandling af de forskellige demenssygdomme. Deltageren skal ligeledes kunne anvende og reflektere over denne viden i egen praksis.	Sygdomslære, Opsporing, Adfærdsmønstre Refleksion, Dokumentation	Medarbejdere med minimum en social- og sundheds-hjælperuddannelse
Samspil med mennesker med ændret adfærd og demens (4 dage)	Dette er en uddannelse, som skal figurere på Niveau 5 og skal tage udgangspunkt i den nuværende uddannelse 'Samspil med mennesker med ændret adfærd og demens'. Til forskel for den nuværende uddannelse, skal der ikke længere indgå indhold omkring sanser og stimulation eller lovgivning og magtanvendelse, da disse emner indgår i nogle af de øvrige uddannelser. Denne uddannelse skal foregå på et avanceret niveau og have særligt fokus på forståelse af adfærd og refleksion over relationsdannelse.	Personcentreret omsorg, Adfærdsmønstre, Kommunikation, Marte-meo, Relation, Tværfagligt samarbejde, BPSD, Neuropædagogik, Refleksion, Dokumentation	Social- og sundhedsassistenter og socialpædagogiske medarbejdere
Patienter med demens på somatisk sygehus (3 dage)	Uddannelsen skal tage udgangspunkt i den nuværende uddannelse 'Pt. med demens på somatisk sygehus', dog komprimeret til 3 dages varighed for at øge fleksibiliteten. Afgørende at fastholde fokus på den komplekse sammenhæng mellem fysisk sygdom og tegn på demens.	Indlæggelse, Sygdomslære, Opsporing, Overgange, Refleksion, Tværfagligt samarbejde, Dokumentation	Social- og sundhedsassistenter

¹² Fra analyse af den oplevede aktivitet taget fra et udtræk fra VisKvalitet Maj 2022



Etablering af 7 nye, målrettede uddannelser

De resterende 6 eksisterende uddannelser vurderes ikke at opfylde de behov som efterspørges på baggrund af udtalelserne fra hhv. udbydere og aftagere. Dette skyldes først og fremmest aktivitetstallene, der for fem af de seks uddannelser (undtaget sidstnævnte) var nul i 2021 (se Tabel 1).

Udfordringer ved eksisterende uddannelser

- › **Sang & musik i relationen med mennesker med demens** (i dag 2 dage), der vurderes for specifik og utidssvarende i dag, hvorfor der foreslås et fokus på at tydeliggøre viden som sansestimuli generelt herunder betydningen af sang og musik, men også andre typer af sansestimuli for f.eks. velfærdsteknologi.
- › **Tidlig opsporing af demens i omsorgsarbejdet** (i dag 3 dage), der opleves for specifik på opsporing og ønskes mere målrettet på at identificering af typiske kendetegn ved demens for at give bedre grundlag for en målrettet opsporing og indsats.
- › **Voksenhandicap - aldring og demens** (i dag 5 dage) har haft en meget lille efterspørgsel, hvorfor behovet for viden om demens for socialpædagogisk personale søges gentænkt, jf. nedenfor.
- › **Uhensigtsmæssig adfærd og udadreagerende ved demens** (i dag 5 dage). Temaet opleves meget relevant, men anvendeligheden vanskelig, da netop arbejdet med en arbejdspladskultur som rummer kompleksiteten og de medarbejdere, som skal kunne indgå heri, er afgørende for at kunne målrette bredere. Derfor foreslås denne ændret markant, så den i højere grad kan anvendes i forhold til bredere kulturarbejde.
- › **Palliativ omsorg for mennesker med demens** (i dag 4 dage) har haft en meget begrænset efterspørgsel, hvorfor emnet søges indarbejdet i de øvrige uddannelser på højt niveau omkring mennesker med demens.
- › **Det meningsfulde liv - mennesker med demens** (i dag 5 dage). Denne opleves i sin nuværende for bred i sin beskrivelse, og vil være dækket ind af de øvrige tematikker, der mere målrettet går på elementer, som fylder i daglig praksis, hvorfor den foreslås ændret.

Behovet for ny viden

Ud fra en samlet vurdering af ovenstående elementer, så er der en række emner, som bør fastholdes (f.eks. sanser, tegn på demens, demens og uforståelig adfærd), men også nye emner, som bør prioriteres. Dette drejer sig især om specifik viden om magtanvendelse og medicinanvendelse, gentænkning af de socialpædagogiske kompetencebehov samt kommunikation med pårørende, som forventes at være et område, som fylder mere de kommende år.

På baggrund af ovenstående overvejelser samt den kvalificering, der er sket med udvalgte udbydere og aftagere, anbefaler denne analyse, at de nævnte seks uddannelser erstattes til fordel for de syv nedenstående forslag.



Tabel 4. Oversigt over forslag til nye/justerede arbejdsmarkedsuddannelser

Forslag til ny arbejdsmarkedsuddannelse og varighed	Kort beskrivelse	Nøgleord	Målgruppe(r)
Demenssygdomme - Basis (2 dage)	Deltageren skal lære de typiske kendetegn/symptomer for demenssygdomme mhp. at anvende denne viden ifm. opsporing og deltagerens øvrige arbejde med borgere med demens.	Sygdomslære, Opsporing, Dokumentation	Medarbejdere som yder pleje og omsorg for mennesker med demens
Samarbejde med pårørende til mennesker med demens (1 dag)	Formålet er at deltageren skal kunne forstå, kommunikere, samarbejde med og støtte pårørende til mennesker med demens.	Pårørende, kommunikation, relation, Tværfagligt samarbejde, Refleksion, Dokumentation	Medarbejdere som arbejder med mennesker med demens
En samarbejdende kultur omkring demens (1 dag)	Uddannelsen omhandler, hvordan man skaber en god arbejdskultur særligt ift. de udfordringer, der kan være i et arbejdsmiljø blandt borgere med demens. Formålet er at klæde deltagere på til at kunne skabe refleksion over egen adfærd.	Psykosocialt arbejdsmiljø, Kommunikation, Tværfagligt samarbejde, Marte-meo, Refleksion, Dokumentation	Medarbejdere som arbejder med mennesker med demens
Sansestimulations betydning for mennesker med demens (2 dage)	Formålet er, at deltageren skal kunne forstå sansestimulations betydning for trivsel- og samarbejde med mennesker med demens, identificere tegn på over- og understimulation samt anvende relevant velfærdsteknologi, sang og musik samt øvrige pædagogiske tiltag til at forebygge eller nedbringe over/understimulation	Sansestimulation, Relation, Kommunikation, Musik & sang, Velfærds-teknologi og hjælpemidler, Tværfagligt samarbejde, Refleksion, Dokumentation	Medarbejdere som yder pleje og omsorg for mennesker med demens
Lovgivning og indsatser for at forebygge magtanvendelse (2 dage)	Deltageren skal kende, kunne anvende og reflektere over den pågældende lovgivning og indsatser som forebygger og minimerer magtanvendelse.	Lovgivning, Etik, Udadreagerende adfærd, Magtanvendelse, Forebyggelse, Tværfagligt samarbejde, Refleksion, Dokumentation	Medarbejdere med minimum en social- og sundhedshjælperuddannelse
Psykiatri, misbrug og demens (3 dage)	Uddannelsen skal omhandle de udfordringer som opstår i samspillet mellem en psykiatrisk lidelse og en demenssygdom. Herunder i sammenhæng med en misbrugsproblematik.	Dobbeltdiagnoser, Kommunikation, Relation, Sygdomslære, Tværfagligt samarbejde, Refleksion, Dokumentation	Medarbejdere med minimum en social- og sundhedshjælperuddannelse og socialpædagogiske medarbejdere
Psykofarmaka og demens (1 dag)	Deltageren skal få kendskab til de forskellige præparaters virkning, kontraindikationer, bivirkninger mm., som typisk anvendes hos en borger med demens.	Medicin, Refleksion, Tværfaglige samarbejde, Dokumentation	Social- og sundhedsassistenter

Med disse forslag har Marselisborg med en ny struktur for uddannelserne søgt at møde de tre principper om at sikre en tilpas bredde for at fastholde fokus på såvel sundhedsfaglige,



socialpædagogiske, relationelle og organisatoriske kompetencer, en øget fleksibilitet, at gøre varigheden kortere mhp. at sammensætte målrettede forløb samt at målrette uddannelserne til relevante målgrupper hver for sig og på tværs.

5.2: **Anbefalinger til ændrede tilrettelæggelsesmuligheder for arbejdsmarkedsuddannelserne**

Anbefalinger, der går ud over rammerne, som FEVU kan ændre

Det forrige afsnit har fokuseret på de ændringer, FEVU alene har mandat til at gennemføre. Dette afsnit har derimod til formål at **fremhæve de øvrige problemstillinger**, der kan medvirke til, at udbuddet ikke møder efterspørgslen, og vil i denne sammenhæng påvirke virkningen af FEVU's justering af rammer.

Derfor udpeges både nogle problemstillinger **analysen har identificeret** og problemstillinger, som kunne forventes at **opstå på baggrund af principperne og den anbefalede model**.

Dette udfoldes indenfor følgende emner:

- › Rammerne for virksomhedsforlagt undervisning
- › Rammerne for prøver
- › Tydeliggørelse af karriereveje

Rammerne for virksomhedsforlagt undervisning

Fleksibilitet i afholdelsessted

Analysen påpeger i afsnit 4.2.3 om undervisningens rammer, at det på nuværende tidspunkt er svært for udbydere at afholde virksomhedsforlagt undervisning, da det i mange tilfælde ikke er rentabelt ift. de krævede ressourcer. Dette skyldes scenarier, hvor der f.eks. afholdes forløb for deltagere på tværs af flere arbejdspladser. I sådanne situationer er det ikke muligt for underviseren at imødekomme ønsket om undervisning på hver af de forskellige arbejdspladser uden, at det bl.a. kræver afholdelse af samme undervisning over flere omgange. Dette vil i så fald kræve flere ressourcer, hvorfor det bliver mindre rentabelt for udbyderen.

Det anbefales derfor, at muligheden for at justere rammesætningen for virksomhedsforlagt undervisning undersøges sådan, at det i højere grad inviterer udbydere til at afholde denne form for undervisning uden betydelige rammemæssige begrænsninger samt økonomiske konsekvenser. Det forventes, at en sådan forbedring vil kunne understøtte den nye model i at imødekomme efterspørgslens udvikling.

Rammerne for prøver

Under udarbejdelsen og kvalificering af analysens forslag til FEVU's justering af rammer, er der vakt opmærksomhed på, at en model med markant kortere uddannelser kan skabe udfordringer ifm. de obligatoriske prøver. I denne forbindelse er der identificeret særligt **to udfordringer**:

- › For særligt korte forløb, på eksempelvis én dag, vil **formalia og prøver udgøre en stor del af det tilrettelagte tidsrum**. Risikoen herved er, at prøveafholdelse og udfyldning af



Viskvalitet kan tage op til tre timer til sammen, hvilket efterlader kun lidt over en halv undervisningsdag til at udføre undervisningen.

- › Ved sammensætning af flere uddannelser, vil der per automatik skulle afholdes **flere prøver**. Dette medfører flere konsekvenser: for det første vil der potentielt være mange prøver, hvilke kan kræve meget tid. For det andet ville disse prøver skulle afholdes for hver gang der afsluttes én af de sammensatte uddannelser. Dette begrænser bl.a. underviserens råderum ifm. tilrettelæggelsen, og besværliggør muligheden for at skabe sammenhæng mellem forløbets forskellige uddannelser gennem refleksion på tværs.

Behov for at gen-tænke prøveformen

Derfor kan det anbefales, at rammesætningen for prøver tages op til revurdering. Med henblik på at forebygge problematikken med de tidskrævende prøver kan det eksempelvis overvejes, hvorvidt uddannelser på én dag udelukkende skal have 'multiple choice' prøver eller skal fritages for krav om prøve. Ligeledes kunne problematikken med 'mange prøver' potentielt forebygges ved at justere rammerne sådan, at de tillader afholdelse af én samlet prøve ved afslutning af et sammensat forløb.

Tydeliggørelse af karriereveje

Mulighed for at få overførbare kompetencer for social- og sundhedsassistenter

Der er i forbindelse med kvalificeringsprocessen af denne analyse identificeret en yderligere efterspørgsel efter tydeligere karriereveje for sundhedspersonale. F.eks. har social- og sundhedsassistenter sammenlignet med sygeplejersker ikke klare karriereveje, som giver anledning til opkvalificering. På samme vis ønskes der en tydelig progression fra arbejdsmarkedsuddannelsernes kompetenceudvikling til de næstkommende opkvalificerende karriereveje for både ufaglærte, social- og sundhedshjælpere lige såvel som social- og sundhedsassistenter. Analysens anbefaling til den nye model forsøger at imødekomme dette behov ved at tydeliggøre nogle sammensætninger af forløb, hvilke er særligt egnet til målgrupperne, som ønsker at dygtiggøre sig på forskellig vis. Derudover anbefales at sikre uddannelser på højt niveau, så der sikres karriereveje for social- og sundhedsassistenter.

Dog vil disse tiltag ikke alene skabe tydelige karriereveje for målgrupperne. Det anbefales derfor, at der også udenfor denne indsats arbejdes videre med initiativer, som giver social- og sundhedsassistenter nogle af de samme incitament for opkvalificering, som der eksempelvis opleves hos sygeplejersker. Herunder har udbydere og aftagere bl.a. foreslået tilhørende stillingsbetegnelser og/eller lønrelateret kompensation.

Alle medabrejder-grupper skal motiveres til at se en naturlig, faglig udviklingsproces

Ligeledes kan det overvejes om det er muligt at overføre merit for nogle af uddannelserne. Dette kunne f.eks. være ifm. ufaglærte, som ønsker at læse videre til social- og sundhedshjælper, en social- og sundhedshjælper som ønsker at læse videre på assistentuddannelsen, eller en social- og sundhedsassistent som ønsker at tage en akademiuddannelse i sundhedspraksis eller en diplomuddannelse. Med eller uden merit, kunne der arbejdes med at motivere medarbejdere til at se en naturlig, faglig udviklingsproces ved at tage en arbejdsmarkedsuddannelse som en form for forberedelse til længere og højere uddannelser på sigt.



Inspiration til
udbydere der
tydeliggør
muligheder for
aftagere

5.3: Udformning af inspirationsmateriale for udbydere

Analysen har identificeret yderligere områder, hvor der opstår uoverensstemmelse mellem udbuddet og efterspørgslen. Det er derfor mhp. at behandle flest mulige problemstillinger, at udformningen af inspirationsmateriale for udbydere tager udgangspunkt i netop de uoverensstemmelser eller udfordringer, som kan opstå ifm. aftagernes efterspørgsel og udbydernes arbejde med arbejdsmarkedsuddannelserne.

I denne forbindelse viste analysen, at udbydernes kommunikationskanaler især kunne styrkes i forhold til:

- › At trods den store indsats fra udbyderne ifm. med **markedsføring** opleves der et mismatch mellem det, som udbyderne udsender, og det, som nogle af aftagerne efterspørger.
- › At sikre en god **formidling til** potentielle rekvirenter omkring hvilke arbejdsmarkedsuddannelser, der er tilgængelige, og hvordan et forløb kan sammensættes.
- › Og mhp. at udvikle uddannelserne og vedligeholde den gode kundekontakt benytter størstedelen af udbyderne **evalueringen som en form for løbende** dialog. Det fremstår ligeledes, at der ikke benyttes nogen sammenhængende former for systematik for, hvordan dialoger såsom denne understøttes.

Gennem analysens kvalificering med udvalgte udbydere og aftagere blev det tydeligt, at udbydere i særlig grad efterspørger inspirationsmateriale, der understøtter deres arbejde med at **formidle for** potentielle rekvirenter, hvilke uddannelser de tilbyder indenfor det demensfaglige felt, samt hvordan forløb kan sammensættes.

Udbyderne pointerede desuden, at et sådant værktøj skulle være redigerbart, sådan at det kunne tilpasses den enkelte institution med hensyn til bl.a. designudtryk.

Derfor er der på baggrund af denne rapport og i samarbejde med SEVU (Sekretariatet for Erhvervsrettede Velfærdsuddannelser) udviklet et redigerbart dokument til formidling af uddannelserne og sammensætningsmuligheder. Dette materiale inkluderer også en kort video målrettet aftagere og formidler om mulighederne i arbejdsmarkedsuddannelserne - herunder om fleksibel sammensætning af moduler.



6: Den anvendte metode

Denne rapport har til formål at besvare følgende undersøgelsesspørgsmål:

Hvilke justeringer af rammer samt anbefalinger til ændret praksis blandt udbydere kan hjælpe udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser indenfor demensområdet med at møde efterspørgslen efter kompetencer på demensområdet?

Med henblik på at besvare dette, har analysen bestået af følgende fire analyseelementer:

En afdækning bestående af fire analyseelementer

- › En deskanalyse med fokus på kortlægning af eksisterende viden.
- › Afdækning af udbydernes erfaringer med nuværende udbud af arbejdsmarkedsuddannelserne.
- › Afdækning af aftagernes erfaringer med og fremadrettede behov for arbejdsmarkedsuddannelser.
- › Et udviklingsseminar med udvalgte udbydere og aftagere mhp. kvalificering af de forrige delanalyser.

Den anvendte metode for hver af disse analyseelementer uddybes i de følgende afsnit.

6.1: Deskanalysen

Deskanalysen indebar en kortlægning af eksisterende viden om arbejdsmarkedsuddannelser på demensområdet, og havde til formål at danne grundlaget for det videre analysearbejde. Deskanalysen havde særligt tre fokusområder:

Tre fokusområder

- › Screening af eksisterende viden om demens med inddragelse af relevante vidensmiljøer.
- › Kortlægning af eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser med relevans for det demensfaglige felt (og konkurrerende udbydere).
- › Kortlægning af aktivitetsniveauet på de nuværende arbejdsmarkedsuddannelser samt af deltagerne og virksomheders oplevelse af kvaliteten i de demensfaglige arbejdsmarkedsuddannelser.

Følgende datakilder blev i denne forbindelse anvendt:

Datakilder

- › Screening af studier, analyser, evalueringer, rapporter, web-dokumenter, formidlingsmateriale.
- › Kvalificerende interviews med vidensaktører.
- › Kvantitative analyser på data fra bl.a. voksenuddannelser.dk og UVM's datavarehus.

Screening

Analysens screening af studier, analyser, evalueringer, rapporter og web-dokumenter, som har kunne bidrage med viden om demensområdet, bygger særligt på viden fra Det Nationale Videnscenter for Demens, Sundhedsstyrelsen og Demensalliancen.



Interviews med videnspersoner

Marselisborg gennemførte en række telefoninterviews med eksperter på området mhp. at opnå nuanceret og kvalificeret viden. Interviewene er således gennemført med videnspersoner indenfor demensområdet, centrale interesseorganisationer samt forvaltningsenheder.

Tilgængelige registerdata

- › Data til analysen af aktivitetsniveauet og den oplevede kvalitet er et udtræk fra VisKvalitet.dk samt fra Børne- og Uddannelsesministeriets uddannelsesstatistik om prøveresultater på arbejdsmarkedsuddannelserne.
- › Kortlægningen af eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser er baseret på information fra Voksenuddannelse.dk og SEVU's uddannelsesmaterialer.
- › Kortlægning af de 18 udbydere er baseret på information fra Voksenuddannelse.dk.

6.2: Afdækning af udbydernes erfaringer

Afdækningen af udbydernes erfaringer indebar følgende fokusområder:

Fire fokusområder for afdækning af udbydernes erfaringer

- › Afdækning af hvilke erfaringer udbyderne har med at udbyde AMU på det demensfaglige område.
- › Afdækning af udbydernes vurdering af rammer, mål, tilrettelæggelse og undervisningsmaterialer for de nuværende AMU-udbud på det demensfaglige område.
- › Afdækning af udbydernes erfaringer med at tilpasse udbud til arbejdspladsernes konkrete behov.
- › Afdækning af hvordan udbyderne aktuelt arbejder med at sikre sammenhæng mellem de fastlagte rammer og den faktiske efterspørgsel, såsom demensfaglige mål og øvrige uddannelsesmål, enkeltuddannelser og sammenhængende forløb.

6.2.1: Datagrundlag for afdækning af udbydernes erfaring

For at afdække udbydernes erfaringer med arbejdsmarkedsuddannelserne indenfor det demensfaglige felt blev der foretaget en interviewundersøgelse blandt godkendte udbydere.

Udvælgelse af interviewpersoner

Interviews med 14 forskellige udbydere

Med henblik på at afdække feltet fyldestgørende blev alle 18 godkendte udbydere kontaktet telefonisk eller på mail med en invitation til deltagelse i et telefonisk eller digitalt interview. Udbyderne repræsenterede forskellige uddannelsesinstitutioner, herunder social- og sundhedsskoler, University Colleges samt en sundheds- og sygeplejeskole med placering forskellige steder i landet. I samarbejde med den enkelte uddannelsesinstitution blev det aftalt, hvem der ville være relevant at interviewe for at få indblik i den enkelte udbyders erfaringer mht. arbejdsmarkedsuddannelser på det demensfaglige felt. Der blev i denne forbindelse lagt vægt på, at respondenterne havde viden om og erfaring med både udbuddet af uddannelserne og kontakten til aftagerne.

I alt deltog 14 forskellige udbydere, hvoraf 3 professionshøjskoler, 10 social- og sundhedsskoler og en enkelt sundheds- og sygeplejeskole blev repræsenteret.



Interviewpersonerne var enten uddannelseskonsulent, uddannelsesleder eller områdechef på den enkelte uddannelsesinstitution.

Gennemførelse af interviewene

Semi-strukturerede interviews

Afholdelse af de enkelte interviews blev planlagt i samarbejde med respondenterne. Interviewene blev gennemført telefonisk eller digitalt, for at imødekomme respondenternes ofte travle arbejdsdag. Længden på interviewet varierede mellem 30-60 minutter.

Interviewene tog udgangspunkt i en semi-struktureret interviewguide, som blev udarbejdet forud for interviewene. Interviewguiden tog afsæt i deskanalysen og blev udviklet og kvalificeret i samarbejde med styregruppen. I de enkelte interviews blev der lagt vægt på de emner, som respondenterne havde mulighed for at bidrage med viden om.

Interviewtemaer

De 14 interviews blev gennemført som individuelle, semi-strukturerede interviews, hvor interviewguiden udgjorde den overordnede ramme for interviewet. Interviewguiden bestod af en række spørgsmål under følgende overordnede emner (se interviewguiden i bilag 7.1):

Interviewtemaer

- › Tilrettelæggelsen af og erfaringer med det nuværende udbud af uddannelser på demensområdet hos den enkelte udbyder
- › Kontakten med aftagerne i forhold til uddannelser på demensområdet
- › Tilrettelæggelse af og erfaringer med skræddersyede forløb for aftagerne
- › Ønsker og behov til fremtidig tilrettelæggelse af rammer for og inspiration til udbud af uddannelser på demensområdet

Bearbejdelse af data

Alle interviews blev efter samtykke fra hver enkel respondent optaget, hvorefter relevante dele af interviewet blev transskriberet. Bearbejdningen af det kvalitative datamateriale bestod yderligere af en systematisk kodningsproces, hvor de forskellige interviews blev sammenholdt mhp. identificere mønstre og tendenser på tværs af respondenternes udtalelser og erfaringer.

6.3: Afdækning af aftagernes erfaringer og fremadrettede behov

Interviewtemaer til aftagerne

Analysen af aftagernes erfaringer og fremadrettede behov tog udgangspunkt i følgende fokusområder:

- › Afdækning af hvorvidt aftagerne oplever kvalitet og effekt af det nuværende AMU-udbud på det demensfaglige område.
- › Afdækning af hvilke kompetencer indenfor det demensfaglige felt, aftagerne aktuelt og fremadrettet efterspørger, herunder deres oplevelse af match mellem uddannelsesudbud- og efterspørgsel.
- › Afdækning af overvejelser aftagerne gør sig, når de planlægger kompetenceudviklingsforløb indenfor demensområdet.
- › Afdækning af hvordan aftagerne tænker kompetenceudvikling som en del af deres fastholdelsesindsats, og hvordan de tænker AMU som en vej til det øvrige VEU-system



Interviews med en bred vifte af aftagere

Udvælgelse af respondenter

For at opnå en grundig analyse af aftagernes erfaring og fremadrettede behov, var det ønsket at opnå kontakt til respondenter fra både regionale og kommunale arbejdspladser, samt fra selvejende institutioner og repræsentanter fra LUU'er (Lokale Uddannelsesudvalg). Derudover var det ønsket at gennemføre fokusgruppeinterviews med medarbejdere og LUU'er. Udvælgelsen af aftagerne tog ligeledes udgangspunkt i deskanalysen og input fra styregruppen. Udvælgelsen af respondenterne indebar overvejelser omkring variation af hhv. geografisk placering, kommunernes størrelser og indsatsniveau på demensområdet.

Gennemførelse af interviewene

Afholdelse af de enkelte interviews blev planlagt sammen med respondenterne med mulighed for at gennemføre interviewet fysisk, telefonisk eller digitalt, hvorfor nogle af interviewene er afholdt på respondentens arbejdsplads. Interviewlængden varierede fra 30-60 minutter.

Både individuelle og fokusgruppeinterviews

Der er både gennemført individuelle interviews og fokusgruppeinterviews med hhv. medarbejdere og repræsentanter fra LUU'er. Interviewene tog udgangspunkt i en semistruktureret interviewguide, hvor der i selve interviewet blev lagt vægt på de tematikker og spørgsmål, som var relevante og mulige for respondenterne at svare på.

Der blev afholdt interviews med følgende aftagere:

Flere typer af aftagere interviewet

- › 2 kommunale konsulenter på demensområdet
- › 5 kommunale ledere
- › 2 kommunale aktører med ansvar for uddannelse
- › 10 medarbejdere fra kommunale arbejdspladser
- › 1 Leder af en selvejende institution
- › 2 Ledere af specialiserede kommunale tilbud
- › 2 Ledere af kommunale botilbud
- › 4 LUU-repræsentanter

Interviewtemaer

Der blev forud for interviewene udarbejdet yderligere to interviewguides – én interviewguide til aftagere og én målrettet repræsentanter fra LUU - med tematikker tilpasset de forskellige aftageres erfaringer. Begge interviewguides blev udviklet med inddragelse og kvalificering af styregruppen.

Interviewguiden til aftagerne indeholdt målrettede spørgsmål inden for følgende 3 overordnede emner (se interviewguiden i bilag 7.2):

3 temaer til interviews

- › Erfaringer med arbejdsmarkedsuddannelser og andre aktører
- › Udvælgelse af arbejdsmarkedsuddannelser
- › Ønsker til arbejdsmarkedsuddannelser fremadrettet

Interviewguiden til LUU'er indebar følgende overordnede emner samt uddybende spørgsmål inden for hvert emne (se interviewguiden i bilag 7.3):

- › LUU's opgaver



- › Vurdering af eksisterende udbud samt eventuelle inspirationskilder
- › Udvikling og overvejelser til fremtidig tilrettelæggelse

Bearbejdelse af data

Interviewene med aftagerne blev ligeledes efter samtykke fra hver enkelt respondent optaget, hvorefter relevante dele af interviewene blev transskriberet. Herefter blev det kvalitative datamateriale kodet systematisk mhp. at identificere mønstre og tendenser på tværs af respondenternes udtalelser og erfaringer. Dette for at fremhæve centrale pointer og ønsker ift. aftagernes erfaringer med arbejdsmarkedsuddannelserne og deres behov fremadrettet.

6.4: Kvalificerende udviklingsseminar

På baggrund af første rapportudkast, faciliterede Marselisborg et udviklingsseminar. Dette seminar havde til formål at kvalificere rapportens hovedfund, den første skitse til en ny model og emnerne til inspirationsmateriale for udbydere.

Deltagerne inkluderede 4 udvalgte udbydere samt én aftager.

På seminaret blev analysens hovedfund præsenteret og kvalificeret. Hovedfokus var på at kvalificere og tydeliggøre hvilke rammer, som skulle tilpasses på baggrund af analysens anbefalinger, jf. afsnit 5.

6.5: Samlet vurdering

Den metodiske tilgang har efter vores vurdering resulteret i en kvalificeret analyse, der giver et bredt og relevant indblik i erfaringer med og efterspørgslen på arbejdsmarkedsuddannelser inden for demensområdet blandt både udbydere og aftagerne.

Grundet travlhed og generelle rekrutteringsudfordringer i sundhedssektoren, var det dog vanskeligt at opnå kontakt og gennemføre interviews med den ønskede fordeling af aftagere inden for de forskellige organisatoriske niveauer. Det lykkedes ikke at få etableret et interview med regionen, hvorfor analysen mangler input fra regionen. Trods dette vurderes datagrundlaget for værende tilfredsstillende, idet analysen af udbydernes erfaring viser, at størstedelen af deres aftagere udgøres af kommunale aftagere og ikke regionale. De kommunale aftagere er bredt repræsenteret i datagrundlaget.



7: Bilag

Følgende bilag er vedlagt rapporten:

- › Interviewguide til interviews med udbydere
- › Interviewguide til interviews med aftagere
- › Interviewguide til fokusgruppeinterviews med repræsentanter fra LUU

7.1: Interviewguide til interviews med udbydere

Som en del af analysen af udbydernes erfaringer afholdes der telefoniske interviews med alle 18 institutioner, som udbyder arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige område.

Målgruppen for interviewene er dem, som hos hver udbyder er ansvarlig for udvælgelse af udbudte arbejdsmarkedsuddannelser på demensområdet.

Metodisk gennemføres interviewene som semistrukturerede interviews. Nedenstående interviewguide præciserer således temaer for interviewene, mens de konkrete spørgsmål udformes i forbindelse med selve interviewene. Hvert tema er tilrettelagt, så der først stilles et meget beskrivende spørgsmål, hvorefter der er en række tematikker, som uddyber.

Introduktion

FEVU (Fællesudvalget for Erhvervsrettede Velfærdsuddannelser) har ønsket at få gennemført en analyse om ”Udvikling af udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser på det demensfaglige område relateret til nye strømninger i opgavevaretagelsen i regioner og kommuner”. Baggrunden er et ønske om i endnu højere grad at sikre, at arbejdsmarkedsuddannelserne lever op til den efterspørgsel, der er blandt aftagerne. Derfor interviewes både aftagere, udbydere og LUU’er.

Intentionen med at interviewe jer som udbydere er at høre jeres overvejelser om, hvordan I tilrettelægger hvilke uddannelser, som udbydes, kontakten med aftagere mm., men også at høre jeres overvejelser om, hvordan de fremtidige rammer for udbud af demensfaglige uddannelser skal tilrettelægges. Jeres input er derfor helt centrale som grundlag for den fremtidige tilrettelæggelse af uddannelserne.

Interviewene falder i følgende temaer:

- › Tilrettelæggelsen af og erfaringer med det nuværende udbud af uddannelser på demensområdet hos jer
- › Kontakten med aftagerne i forhold til uddannelser på demensområdet
- › Tilrettelæggelse af og erfaringer med skræddersyede forløb for aftagere



Ønsker og behov til fremtidig tilrettelæggelse af rammer for og inspiration til udbud af uddannelser på demensområdet

Hvis du tillader det, vil vi meget gerne optage samtalen, således at det er muligt for os at få detaljerne med i udarbejdelsen af vores analyse? Skulle vi ønske at citere dig direkte, vil du blive kontaktet til godkendelse af det aktuelle tilfælde.

Tilrettelæggelsen af og erfaringer med det nuværende udbud af uddannelser på demensområdet hos jer

(Følgende spørgsmål skræddersyes efter den enkelte institutions nuværende udbud).

Beskriv hvordan I udvælger hvilke arbejdsmarkedsuddannelser, der skal udbydes det kommende år.

- › Ud fra de X antal arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt, som I er godkendte til, kan vi se, at I på nuværende tidspunkt udbyder Y. Hvad er jeres overvejelser bag dette udvalg?
- › Ud fra hvad vi kan se på uddannelsesstatik, er der et fald i aktivitetsniveau ift. de demensfaglige arbejdsmarkedsuddannelser. Hvad oplever I ift. aktivitet?
- › Hvilke erfaringer har I gjort jer i forhold til uddannelserne på demensområdet, som kan være relevante for andre udbydere?
- › Hvordan følger I op på det oplevede kvalitet af de arbejdsmarkedsuddannelser i udbyder? (I forlængelse af dette spørgsmål vil vi efterspørge, hvorvidt der er muligt at få adgang til eventuelle data).
- › Hvilke aftagergrupper har I? Hvilke fylder mest? Hvor meget af det I udfører, er indtægtsdækket virksomhed?
- › Hvilke overvejelser ligger bag, hvordan I prissætter i den enkelte uddannelse? Og hvorledes indgår dette som indtægtsdækket virksomhed?
- › Hvilke overvejelser er ellers centrale i jeres valg af, hvordan I udbyder uddannelser på demensområdet?

Kontakten med aftagerne i forhold til uddannelser på demensområdet

Beskriv jeres typiske henvendelser fra personer interesseret i jeres arbejdsmarkedsuddannelser indenfor demensområdet.

- › Hvem henvender sig oftest og hvordan?
- › Hvordan er dialogen med aftagerne om udbud, tilrettelæggelse, indhold, tidspunkt mm?
- › Er der noget, I oplever, som de i særlig grad lægger vægt på – og som I måske ikke kan imødekomme? Og hvad gør, at I ikke kan imødekomme det?
- › Hvordan gør I lokalområdet opmærksom på, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser I udbyder og hvornår?

Tilrettelæggelse af og erfaringer med skræddersyede forløb for aftagere

Beskriv et eksempel på et skræddersyet forløb (helst fra demensområdet):

- › Tilbyder I skræddersyet forløb ved efterspørgsel, og hvilke erfaringer har I med det?



- › Hvordan finder I ud af hvad der efterspørges fra arbejdsmarkedet i lokalområdet?
- › Hvordan er dialogen med aftagerne om udbud, tilrettelæggelse, indhold, tidspunkt mm?
- › Hvilke overvejelser har I ift. transfer af viden fra uddannelserne indenfor demensområdet?
- › Er der noget, I oplever, som de i særlig grad lægger vægt på – og som I måske ikke kan imødekomme? Og hvad gør, at I ikke kan imødekomme det?
- › Oplever I at der efterspørges arbejdsmarkedsuddannelser indenfor demensområdet, som ikke matcher de eksisterende som udbydes?

Ønsker og behov til fremtidig tilrettelæggelse af rammer for og inspiration til udbud af uddannelser på demensområdet

Beskriv hvordan I på nuværende tidspunkt anvender de rammer og den inspiration, som FEVU giver.

- › Hvad ser du som de væsentligste kompetencebehov på demensområdet lige nu? Hvordan tænker du, at dette udvikler sig fremadrettet?
- › Er der nogen af rammerne eller inspiration, som I modtager fra FEVU, som er særlig givende? Hvorfor?
- › Er der nogen af rammerne eller inspiration, som I modtager fra FEVU, som er særlig vanskelige at arbejde med? Hvorfor?
- › Hvilke ønsker har I til de kommende tilpasninger eller eventuelle nye arbejdsmarkedsuddannelser på demensområdet? – Det kan være ift. indhold/rammer/materialer mm.

7.2: Interviewguide til interview med aftagere

Som en del af vores analyse af aftagernes erfaringer og fremadrettet behov gennemføres 8 observations- og interviewdage med udvalgte kommunale arbejdspladser som beskæftiger sig med demensområdet (dvs. hjemmeplejen, plejecentre, dagcentre mm.), samt 7 telefoninterviews med øvrige typer af aftagere (dvs. en regional arbejdsplads, en selvejende institution samt 4-5 undergrupper af borgere med).

Den konkrete tilrettelæggelse af casebesøgene for de 8 kommunale aftagere aftales individuelt med kommunerne. Samlet tilstræbes en variation mellem de forskellige typer af arbejdspladser, dvs. hjemmeplejen, plejecentre og dagcentre. Der forventes gennemført:

- *Observationer og situationelle interviews med en eller flere medarbejdere samt lokale ledere, der har været på eller i kontakt med en arbejdsmarkedsuddannelse*
- *Interviews med den ansvarlige for tilrettelæggelse af efteruddannelse af medarbejdere*
- *Interviews med den øverste leder af området, som træffer beslutning om kompetenceudviklingsinitiativer.*



For de 7 øvrige aftagere sigtes der efter at tale med lederen, som træffer beslutning om kompetenceudviklingsinitiativerne.

Metodisk gennemføres interviewene som semistrukturerede interviews. Nedenstående interviewguide præciserer således temaer for interviewene, mens de konkrete spørgsmål udformes i forbindelse med selve interviewene. Hvert tema er tilrettelagt, så der først stilles et meget beskrivende spørgsmål, hvorefter der er en række tematikker, som uddyber. Desuden, ifm. interviews hos de 8 kommunale aftagere vil interviewguiden tilpasses efter den enkeltes ansvarsområde

Introduktion

FEVU (Fællesudvalget for Erhvervsrettede Velfærdsuddannelser) har ønsket at få gennemført en analyse om "Udvikling af udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser på det demensfaglige område relateret til nye strømninger i opgavevaretagelsen i regioner og kommuner". Hvilket med andre ord vil sige, at FEVU er rigtig nysgerrig på, hvilke behov for kompetenceudvikling der er, sådan at de bedst muligt kan tilrettelægge uddannelserne sådan at de imødekommer den udviklingen der sker for jer ude i praksis.

Intentionen med at interviewe jer som aftagere er at høre om jeres erfaringer med arbejdsmarkedsuddannelserne eller andre lignende aktører, jeres beslutningsproces når der skal vælges arbejdsmarkedsuddannelser, men også at høre jeres overvejelser om, hvordan de fremtidige rammer for arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt kan se ud. Jeres input er derfor helt centrale som grundlag for den fremtidige tilrettelæggelse af uddannelserne.

Interviewene falder i følgende temaer:

- › Erfaringer med arbejdsmarkedsuddannelserne og andre aktører
- › Udvalgelse af arbejdsmarkedsuddannelser
- › Ønsker til arbejdsmarkedsuddannelserne fremadrettet

Hvis du tillader det, vil vi meget gerne optage samtalen, således at det er muligt for os at få detaljerne med i udarbejdelsen af vores analyse? Skulle vi ønske at citere dig direkte, vil du blive kontaktet til godkendelse af det aktuelle tilfælde.

Erfaringer med arbejdsmarkedsuddannelserne og andre aktører

Beskriv hvad I har brugt af kompetenceudvikling indenfor demensområdet.

- › Har du oplevet et kompetenceforløb gennem AMU som værende særlig gavnligt? (Hvorfor?)
- › Hvordan har transfer været tænkt ind de kompetenceudviklingsforløb I har haft?
- › Hvad har virket godt ifm. forankring i praksis?
- › Hvad virket ikke ift. at få den nye viden implementeret ind i praksis?



- › Har I anvendt andre aktører ifm. kompetenceudvikling indenfor demens (eller generelt)? (Hvad har været særligt godt ved disse?/Hvad har været særligt udfordrende? /Hvordan var der tænkt transfer ind i sådanne et forløb?)
- › Hvad oplever du er særligt attraktivt ved AMU? Hvad har været særligt udfordrende?
- › Hvad er betydende, når I får rekvireret et forløb? (Ift. Indholdet?/Ift. Rammesætning for undervisningen?)
- › Hvad oplever du er særligt udfordrende ved AMU eller andre lignende kompetenceforløb?
- › Hvad ser du som de væsentligste kompetencebehov på demensområdet lige nu for dine medarbejdere? (Hvordan tænker du, dette udvikler sig fremadrettet?)

Udvælgelse af arbejdsmarkedsuddannelser (særlig for ledere)

Beskriv jeres proces når I skal vælge en arbejdsmarkedsuddannelse på demensområdet? (Hvis de ikke har en tilgang til netop demensområdet, så arbejdsmarkedsuddannelser generelt?). Hvad gør hvem, hvornår og hvordan?

- › Hvem hos jer finder viden omkring arbejdsmarkedsuddannelserne? F.eks. hvor man får tilbud, hvornår det afholdes osv.?
- › Hvem er med i beslutningsprocessen omkring, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der tilvælges/tilkøbes?
- › Hvor vigtig en faktor er prisen af arbejdsmarkedsuddannelsen i beslutningsprocessen?
- › Hvor vigtig en faktor er frikøbet af medarbejdere i beslutningsprocessen?
- › Hvilken betydning har det, at arbejdsmarkedsuddannelserne kræver særskilt betaling (indgår som IDV, når forløb mm. tilpasses til jeres behov? (spørgsmål til leder eller ansvarlig for tilkøb) - Har I udført IDV forløb før?
- › Hvor stor betydning har det, at medarbejderne består en prøve og modtager et AMU-bevis?

Ønsker og behov til arbejdsmarkedsuddannelserne fremadrettede

Med udgangspunkt i de medarbejdere som er ude og varetage pleje og omsorg for borgere med demens, beskriv hvilke kompetencer du vurderer kunne bruge et løft.

- › Ift. det faglige indhold på AMU-uddannelserne indenfor demens, hvad vurderer I er særlig vigtigt at have med?
- › Ift. rammesætningen for AMU-uddannelserne indenfor demens, hvad vurderer I er særlig vigtigt fremadrettet?

7.3: Interviewguide til fokusgruppe med repræsentanter fra LUU

Som en del af vores analyse af aftagernes erfaringer og fremadrettet behov afholdes fokusgruppeinterviews med repræsentanter fra LUU. Vi vil tilstræbe at samle en geografisk variation af repræsentanter. I tilfælde af at dette ikke er muligt i det ønskede omfang, vil der arbejdes i alternativer såsom digital afholdelse eller individuelle interviews.



Metodisk gennemføres interviewene som semistrukturerede interviews. Nedenstående interviewguide præciserer således temaer for interviewene, mens de konkrete spørgsmål udformes i forbindelse med selve interviewene. Hvert tema er tilrettelagt, så der først stilles et meget beskrivende spørgsmål, hvorefter der er en række tematikker, som uddyber.

Introduktion

FEVU (Fællesudvalget for Erhvervsrettede Velfærdsuddannelser) har ønsket at få gennemført en analyse om "Udvikling af udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser på det demensfaglige område relateret til nye strømninger i opgavevaretagelsen i regioner og kommuner". Baggrunden er et ønske om i endnu højere grad at sikre, at arbejdsmarkedsuddannelserne lever op til den efterspørgsel, der er blandt aftagerne. Derfor interviewes både aftagere, udbydere og LUU'er.

Intentionen med at interviewe jer som repræsentanter fra LUU er at høre lidt mere om jeres opgaver, hvad jeres vurdering er af det eksisterende udbud af arbejdsmarkedsuddannelser indenfor det demensfaglige felt, om I lader jer inspirere af noget som andre uddannelsesudbydere eller kompetenceforløbsudbydere gør, hvilken udvikling I bemærker der er derude, men også at høre jeres overvejelser om, hvordan de fremtidige rammer for udbud af demensfaglige uddannelser skal tilrettelægges. Jeres input er derfor helt centrale som grundlag for den fremtidige tilrettelæggelse af uddannelserne.

Interviewene falder i følgende temaer:

- › LUU's opgaver
- › Vurdering af det eksisterende udbud samt eventuelle inspirationskilder
- › Udviklingen & overvejelser til fremtidig tilrettelæggelse

Hvis du tillader det, vil vi meget gerne optage samtalen således at det er muligt for os at få detaljerne med i udarbejdelsen af vores analyse? Skulle vi ønske at citere dig direkte, vil du blive kontaktet til godkendelse af det aktuelle tilfælde.

LUU's opgaver

Beskriv hvilke opgaver har I som medlemmer af LUU.

- › Hvilke opgaver har fyldt mest hos jer?
- › Hvordan holder I jer opdateret på, hvad arbejdsmarkedet efterspørger på demensområdet?

Vurdering af det eksisterende udbud samt eventuelle inspirationskilder

Beskriv jeres vurdering af de eksisterende udbud af arbejdsmarkedsuddannelser på demensområdet

- › Hvad ser du som de væsentligste kompetencebehov på demensområdet lige nu? Hvordan tænker du, dette udvikler sig fremadrettet?



- › Hvad vurderer I, at de nuværende arbejdsmarkedsuddannelser på demensområdet lykkedes særlig godt med?
- › Hvad vurderer I, at de nuværende arbejdsmarkedsuddannelser på demensområdet kunne lykkedes bedre med?
- › Er der andre typer af uddannelsesudbydere, I lader jer være inspireret af? Hvad lykkedes de særlig godt med? Er der noget, der er særligt inspirerende i forhold til tilbud af uddannelsesmoduler? Og ift. skræddersyede forløb?

Udviklingen & overvejelser til fremtidig tilrettelæggelse

Beskriv hvilke emner I oplever fylder meget på demensområdet.

- › Hvad ser du som de væsentligste kompetencebehov på demensområdet lige nu for arbejdsmarkedet? Hvordan tænker I, dette udvikler sig fremadrettet?
- › Hvilke ønsker har arbejdsmarkedet til rammerne og inspiration for arbejdsmarkedsuddannelserne fremadrettet?