

Styrk pædagogandel i daginstitutioner nu og i fremtiden

Samarbejde og anbefalinger

**Erfaringer fra partnerskab om rekruttering
og fastholdelse. Deltagere:**

Københavns kommune

Aarhus kommune

Københavns Professionshøjskole

VIA University College

BUPL

8.000

Så mange pædagoger vil der mangle om 10 år

Brug for handling og samarbejde

Danmark står over for alvorlige rekrutteringsudfordringer på pædagogområdet, og i landets to største kommuner Aarhus og København er udfordringerne tydelige. Ledige pædagogstillinger her og nu betyder mindre kontinuitet for børnene, et øget arbejdspress for de faste pædagoger, og at lederne bruger meget tid på rekrutteringsopgaver og på at finde vikarer. Udviklingen skal vendes, og der er behov for en mangfoldig vifte af initiativer, som både handler om at rekruttere og fastholde. Der findes ikke en one-size-model.

Med det alvorlige bagtæppe indgik BUPL, landets to største kommuner, København og Aarhus, samt professionshøjskolerne Københavns Professionshøjskole og VIA University College i et partnerskab i 2021, der kan vise veje til øget rekruttering og bedre fastholdelse af pædagoger.

Erfaringerne fra Aarhus og København er, at der skal mange forskellige greb og initiativer til for at sikre både rekruttering og fastholdelse af pædagoger. Derfor er det afgørende med et bredt samarbejde på tværs af kommune, professionshøjskole og faglige organisationer. Hver enkelt kan ikke gøre det alene. Men skal vi fremadrettet lykkes, er det dog også nødvendigt med politiske løsninger. Der er behov for, at Folketinget tager ansvar og sikrer en bedre pædagoguddannelse, herunder også meritpædagoguddannelse samt styrker muligheden for, at erfarne pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter uddanner sig til pædagog via merit.

EVA har i marts 2023 via analyser af uddannelsessøgendes valg afdækket, at søgningen til pædagoguddannelsen er udfordret af, at mange uddannelsessøgende fravælger uddannelsen på grund af udsigt til dårlige løn- og arbejdsvilkår.

Antal første prioritetsansøgere til pædagoguddannelsen



Partnerskabet har tre anbefalinger

1 Styrk muligheder og motivation for, at flere tager pædagoguddannelsen – herunder via meritpædagoguddannelsen

- Reformer pædagoguddannelsen og giv et varigt økonomisk løft for at sikre, at den bliver attraktiv for kommende ansøgere.
- Hæv taxametret for meritpædagoguddannelsen, så det er på niveau med den ordinære pædagoguddannelse for at sikre flere timer.
- Skab hjemmel til at gennemføre pædagogforløb som merit med løn. Der er akut behov for, at der findes en løsning på hjemmelsproblemet. Det er uholdbart, at vi i dag har overenskomster, der er så fastlåste, at de hindrer innovation og nye uddannelsesveje, så erfarne medarbejdere har mulighed for at dygtiggøre sig og dermed uddanne sig ud af stillingen.

2 Etabler lokale partnerskaber

- Rekrutteringskrisen nødvendiggør, at der laves forpligtende arbejdsfællesskaber mellem kommuner, lokale faglige organisationer og den relevante professionshøjskole med fokus på, hvordan man fastholder og fremadrettet lykkes med at rekruttere pædagoger lokalt bl.a. igennem lokale rekrutteringsplaner. Partnerskabet er ansvarlig for at være opdateret på viden om:
- Rekrutteringsbehovet og udvikling i børnegrupperne i kommunen.
- Udfordringer og muligheder i forhold til fastholdelse, herunder arbejdsmiljø og karrieremuligheder.

3 Udarbejd lokale rekrutteringsplaner

- En rekrutteringsplan skal indeholde initiativer på kort og langt sigt og sikre, at alle parter bliver forpligtet på at finde løsninger, der kan være med til at rekruttere og fastholde flere pædagoger.
- En lokal rekrutteringsplan kan fx indeholde initiativer omkring:
- Kompetenceudvikling og kompetenceløft, fx via meritpædagoguddannelsen.
- Flere fra deltid skal op i tid, fx gennem forsøg med at gå kollektivt op i tid.
- Seniorpolitik som skaber rammer for, at flere kan blive længere i arbejdet og samtidig sikrer, at erfarne pædagoger understøtter høj faglighed, fx via seniorpuljer.
- Onboarding- og introforløb for nyuddannede og nyansatte.
- Uddannelsesinitiativer i forhold til introforløb for unge pædagogmedhjælpere.
- Fastholdelsesinitiativer, som gør det attraktivt at blive på arbejdspladsen og i faget.



9.000

Stigningen i antallet af små børn de næste 10 år i København.

6.500

Stigningen i antallet af små børn i Aarhus de næste 10 år.

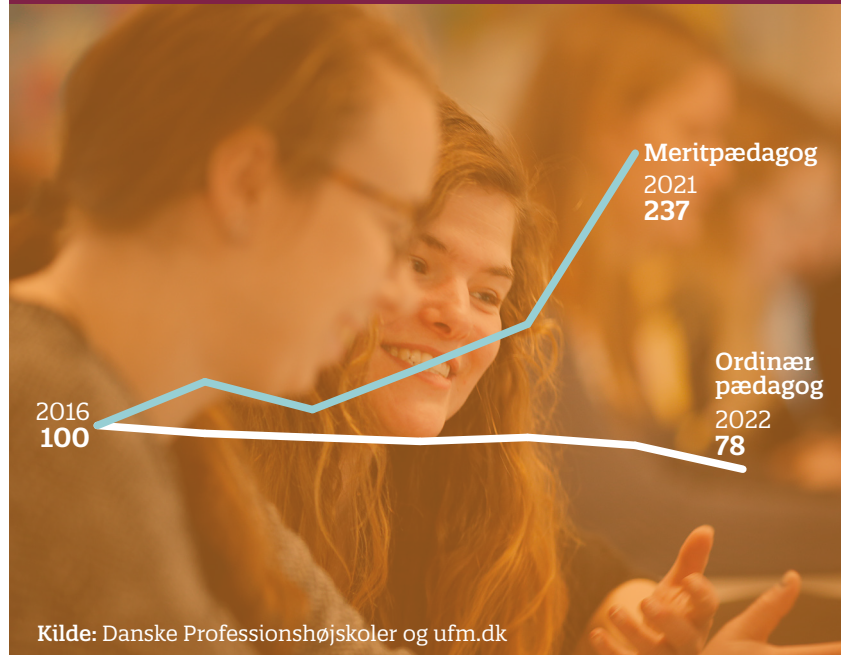
42 pct.

forsøg på at rekruttere en pædagog i Hovedstadsområdet ender forgæves.

Stort potentiale i at uddanne flere pædagoger via meritpædagogordninger

4.000 pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der arbejder på daginstitutionsområdet, opfylder kravene til meritpædagoguddannelsen¹. Det store potentiale i at få uddannet de ansatte, der allerede har valgt børnene og det pædagogiske arbejde til, har kommunerne øjnet, hvilket indtil for nyligt afspejler sig i den markante stigning i antallet af meritpædagogstuderende.

Optaget på meritpædagog- og den ordinære pædagoguddannelse



Derudover har det vist sig, at der også er et potentiale blandt akademikere eller andre faggrupper, der ønsker at skifte spor (sporskifte). Her er også set en stor tilslutning. Alene i 2022/23 blev der optaget 111 studerende på sporskiftemerit på Københavns Professionshøjskole, og på VIA startede der i 2022/23 54 på sporskiftemeritten.

For begge merittyper er der et meget lavt frafald.

Der er altså to forskellige målgrupper til meritforløb, som kræver forskellige ordninger.

1. En målgruppe, som er pædagogmedhjælpere eller pædagogiske assistenter, som har en del relevant erfaring bag sig, i gennemsnit er i midten af 30'erne, og som ofte har større økonomiske forpligtelser, end man har tidligere i livet. Kendetegnet ved den gruppe er også, at de ofte er "uddannelsesforsigtige", da det typisk er mange år siden, de har gået i skole.

1) Analyse af Arbejdernes Erhvervsråd for BUPL.

2. Den anden målgruppe er akademikere eller personer med en (professions)bacheloruddannelse, som ønsker at skifte spor. De er typisk mere fortrolige med uddannelsessystemet og kan måske tage uddannelsen ved siden af arbejdet. Gennemsnitsalderen for sporskiftemeritten er ca. 37 år (på Københavns Professionshøjskole).

Det er det altafgørende, at man får tilvejebragt den hjemmel, der gør det muligt for kommunerne igen at udbetale løn til de erfarne og engagerede medarbejdere, der arbejder i daginstitutionerne. Derfor er partnerskabet yderst positive over for regeringens ønske om at drøfte muligheder for udvidet brug af løn under uddannelse, særligt for studerende over 25 år².

Erfaringer fra Aarhus og København

Begge kommuner arbejder intensivt med at øge andelen af pædagoger gennem en lang række initiativer. Der er positive erfaringer med at have en bredde i initiativer til rekruttering og fastholdelse af pædagoger (se boks på næste side).

Helt afgørende for begge kommuner har været modet til at afprøve initiativer i samarbejde med interessenterne på området, herunder faglige organisationer og professionshøjskoler. Kommunerne har ikke ladet sig begrænse af, hvad der var muligt inden for rammerne, men har udfordret rammerne i ønsket om at fremtidssikre området.

I den forbindelse er det vigtigt for kommunerne at påpege, at nogle af de rammer, der har virket hæmmende for at lave lokale og nye løsninger, er skabt i forhandlingsystemet mellem arbejdsmarkedets parter – fx snævre bånd for at uddanne relevant arbejdskraft fra medhjælper til pædagog. Her har det vist sig overordentlig vanskeligt at åbne en dialog om regler og rammer vedtaget under andre rammebetingelser.



Arkivfoto: Jens Hasse

Hvert fjerde forsøg på at rekruttere en pædagog i Østjylland ender forgæves.

Forgæves rekrutteringsrate, STAR.

2) JF. regeringsgrundlaget Ansvar for Danmark side 17.

43 pct.

Den procentdel som
1. prioritetsansøgere til
pædagoguddannelsen er
faldet med siden 1998.

Aarhus og Københavns Kommunes initiativer omkring rekruttering og fastholdelse

Rekrutteringsindsatser går hånd i hånd med godt arbejdsmiljø og stærke arbejdsfællesskaber med god dialog og samarbejde mellem kolleger, ledere og medarbejdere. Indsatserne skal ses i en sammenhæng, hvor der er fokus på alt fra at udvikle attraktive og bæredygtige arbejdspladser, til fokus på modtagelse af nye medarbejdere og uddannelsesaktiviteter, der sikrer faglighed og understøtter fastholdelse. Indsatserne i kommunerne har haft forskelligt fokus og tyngde, tematikkerne beskrevet i boksen har været fælles.

Ud over indsatserne beskrevet på side 7 er der mange andre indsatser.

I København er der en stor indsats omkring Employee Advocacy (EA) og formidling af faglige praksisfortællinger kombineret med tæt sparring og support til lederne om rekruttering, stillingsopslag og modtagelseskoncepter.

I Aarhus undersøges mulighederne og potentialet i en øget fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet samt barrierer og muligheder for at øge medarbejdernes timetal – med fokus på kvalitet, arbejdsglæde og kontinuitet for såvel børn og forældre som medarbejdere.

Der kan ikke peges på et enkelt initiativ, der kan løse udfordringen isoleret set. Erfaringerne peger på, at det er vigtigt at have et veludbygget og mangfoldigt samarbejde på forskellige niveauer. Endvidere peger erfaringerne på, at det er vigtigt at have et veludbygget og mangfoldigt samarbejde på forskellige niveauer, også i forhold til pædagoguddannelsen.

Rekrutterings og Fastholdelsesinitiativer i København og Aarhus

Merituddannelser

- Meritpædagoguddannelse målrettet erfarne medhjælpere og pædagogiske assistenter
- Sporskiftemerituddannelse målrettet bachelorer
- Merit-PAU til erfarne pædagog-medhjælpere

Onboarding / modtagelse

- Onboardingforløb for nyuddannede pædagoger af fire dages varighed i samarbejde med BUPL
- Fælles digitalt modtagelses-materiale
- Lokale samarbejder med de pædagogiske ledere om den gode modtagelse.

Fastholdelse og tiltrækning af pædagoger

- Kontinuitetsbonus til erfarne pædagoger og rekrutteringsbonus til nyuddannede pædagoger
- Seniorordninger fx seniordage, bonus til seniorer og nedsat tid med lønkom-pensation til seniorer
- Seniorsamtaler skal bruges strategisk som en del af MUS og LUS

Kvalitet i praktikforløb

- Uddannelse af praktikvejledere
- Ny organisering af praktikstedets arbejde med studerende i praktik
- Styrket samarbejde omkring koblingen mellem de studerendes praktik og uddannelse
- Styrket evaluering af såvel praktiksted og praktikforløb

Styrkelse af ledelsesområdet

- Ledertalentudvikling (ledertraineeforløb/ Ledertalent)
- Lederaspirantforløb (lederafklaring)
- Dagtilbudsledelsesuddannelse
- Styrkelse af den pædagogiske ledelse med dobbeltledelse i flere institutioner

Styrke faglighed blandt de unge pædagogmedhjælpere

- Korte kurser for unge pædagogmedhjæl-pere på Københavns Professionshøjskole



Styrk pædagogandel i daginstitutioner nu og i fremtiden

Samarbejde og anbefalinger

Erfaringer fra partnerskab om rekruttering og fastholdelse.

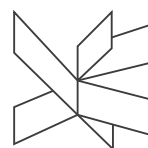
Deltagere Københavns kommune, Aarhus kommune,

Københavns Professionshøjskole, VIA University College og BUPL

Juni 2023

BUPL

KØBENHAVNS
PROFESSIONS
HØJSKOLE **KP**



VIA University
College

