

# Rekrutteringsdrøftelse

*Inspiration til, hvordan vi får flere pædagoger i Dragør  
Kommune*



## Status for Dragør Kommune

### BUPL's beregninger viser:

- I Dragør Kommune stiger børnetallet med **15 pct.** frem mod 2030.
- Der er en pædagogandelen på **46 pct.** (DK statistik)
- For at følge med udviklingen i børnetal og indførelse af minimumsnormeringer er der behov for **67** pædagoger (hvis pædagogandelen skal op på 80 procent). For nuværende måltal på 60 pct. er behovet **32** pædagoger ud over
- **50** procent af lederne ansætter ufaglærte i pædagogstillinger pga. mangel på pædagoger (BUPL's vilkårsundersøgelse 2021)
- Der er **3** ledige pædagoger (BUPL-A)
- **13** procent af de nuværende pædagoger har passeret pensionsalderen i 2030
- **22** procent af de nuværende pædagoger har passeret efterlønsalderen i 2030

# Meritpædagoguddannelsen til medhjælpere og assistenter i kommunen

*Meritpædagoguddannelsen tages på deltid, samtidig med at man arbejder.*

## **Adgangskrav:**

Gymnasial eksamen, PAU [+ dansk C, samfundsfag C og engelsk E] eller SOSU+ visse fag eller 4 specifikke gymnasiale enkeltfag.

*Derudover kræves for alle:*

Erfaring fra pædagogisk arbejde eller tilsvarende (mindst 5 års fuldtidsbeskæftigelse - dog forsøgsordning om kun 2 år, hvis ansøger er minimum 25 år).

## **Oplæg til dialog:**

- Hvor mange pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i kommunen opfylder kravene til meritpædagoguddannelsen?
- Hvor mange af dem har lyst til at tage uddannelsen?



# Eksempel på finansiering af meritpædagoguddannelse

Meritpædagog med jobrotationstilskud (tre år med fuld løn – ansat 35 timer om ugen)

Vikarudgift	-521.795 kr.
Vikarudgift i praktikperiode	-46.651 kr.
Uddannelsesudgift + bøger	-53.499 kr.
Jobrotationstilskud	+542.680 kr.
<u>Ufaglært til faglært*</u>	<u>+53.499 kr.</u>
<b>Samlet udgift for kommunen**</b>	<b>-25.766 kr.</b>

\*Dækker relevante uddannelsesudgifter

\*\* Udgiften er fordelt over tre år – udgiften er 8589 kr./året



## Fokus på mulig højere arbejdstid

Når pædagogerne arbejder flere timer, giver det færre skift i personalet og mere tid sammen med børnene.

Ved flere pædagoger, der arbejder færre timer, skal der afsættes flere timer til blandt andet sygedage, barns 1. og 2. sygedag, pauser og tid til andre opgaver.

Når pædagoger arbejder flere timer, giver det mere faglighed og kontinuitet dagen igennem.

### Oplæg til dialog

- Hvor mange pædagoger arbejder på deltid i kommunen? Hvad vil det betyde i fuldtidsstillinger, hvis disse gik op i tid? Hvor mange ønsker at gå op i tid?
- Kan kommunen og lederne gøre noget, så det bliver mere attraktivt at gå op i tid? F.eks. tid til planlægning, evaluering og refleksion eller efter- og videreuddannelse mv.



## Fastholdelse af erfarne medarbejdere

En stor gruppe pædagoger forlader arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen. Mange begynder at trække sig tilbage, når de er 62 år.

Klassiske redskaber og argumenter: Økonomi, tilbud om nedsat tid og fortsat pensionsindbetaling

Men også løsninger uden økonomi: Gennemgå muligheden for bedre at matche opgaver og de erfarne medarbejders ønsker. Kompetenceudvikling og seniorordninger.

### Oplæg til dialog

- Hvor mange pædagoger i kommunen overvejer at trække sig tilbage før folkepensionsalderen?
- Hvad skal til, så de ønsker at blive lidt længere?



## Tilbagekræfter af pædagoger uden for faget

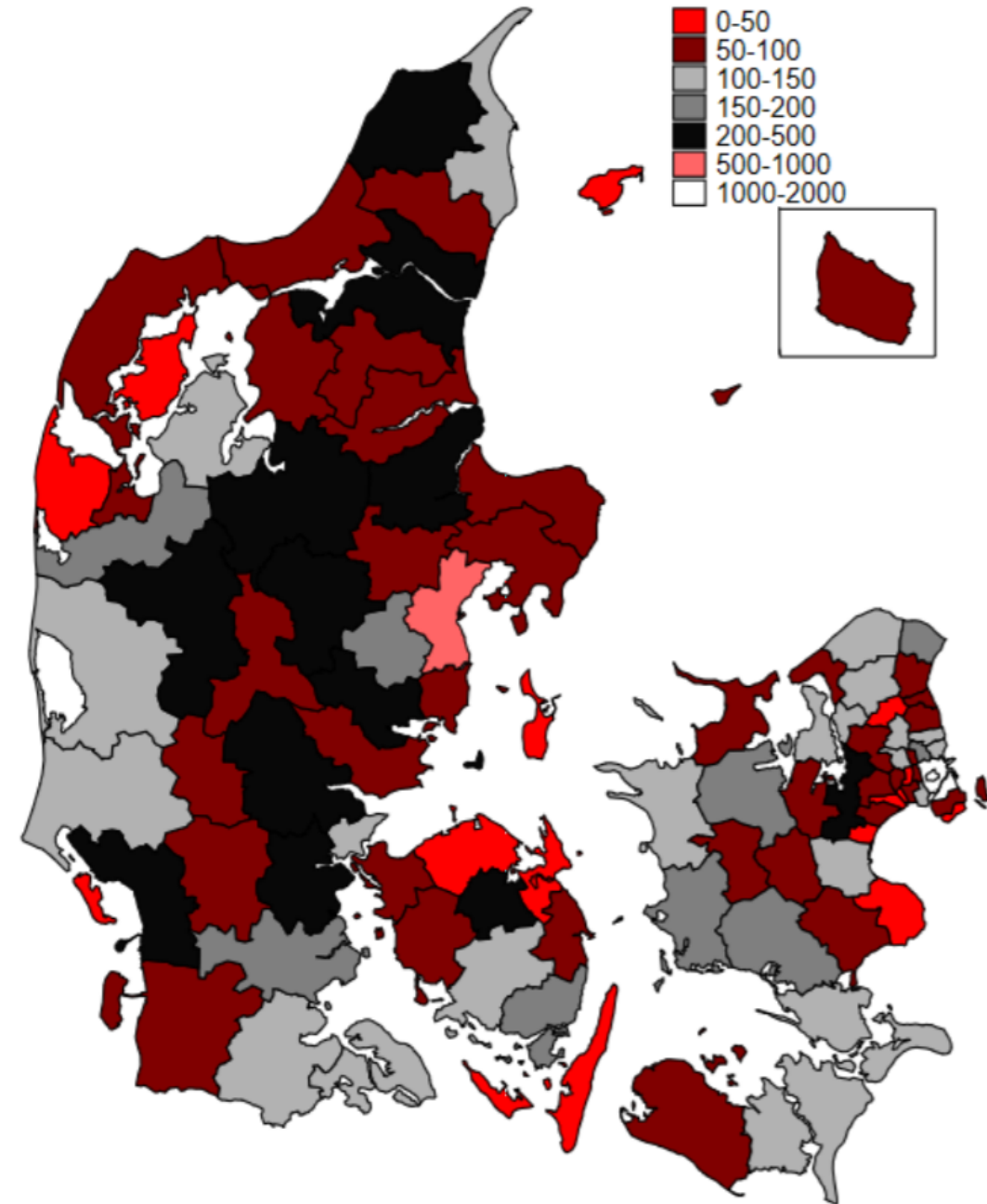
På landsplan arbejder 11.000-13.000 pædagoger uden for de klassiske pædagogfag.

Der er et stort potentiale i (1) at fastholde pædagoger, men også (2) at tilbagekræfter pædagoger, som har valgt et arbejde uden for pædagogfaget.

Pædagoger fortæller, at de primært forlader faget på grund af, at de ikke oplever, at kan bruge deres faglighed.

### Oplæg til dialog

- Hvordan ser det ud i kommunen?
- Hvad gør i for at fastholde, men også tilbagekræfter pædagoger til de pædagogiske arbejdspladser?



## Næste skridt – tiltag i Dragør Kommune for flere pædagoger

- Arbejde med muligheden for at uddanne medhjælpere og pædagogiske assistenter til meritpædagoger.
- Undersøge muligheden og styrk incitamenter for at få ansatte pædagoger op i tid.
- Undersøge muligheden og styrk incitamenter for at holde længere på de erfarne medarbejdere, f.eks. gennem seniorordninger.
- Indføre incitamenter for at holde på kommunens pædagoger og for at rekruttere pædagoger uden for professionen tilbage.





# Finansieringskilder til meritpædagoguddannelsen – vikardækning

Jobrotation	<p>Jobrotation giver mulighed for at sende en medarbejder i videreuddannelse eller opkvalificering i en kortere eller længere periode. I denne periode får en ledig mulighed for at fungere som vikar for medarbejderen. Arbejdspladsen udbetaler sædvanlig løn til den ansatte i hele uddannelsesperioden. Vikaren skal modtage overenskomstmæssig løn for de timer, som vedkommende er ansat i. Vikariatet kan vare op til 6 måneder (forsøg med 9 måneder).</p> <p>I 2021 er jobrotationsydelsen 192,82 kr. pr. time, som udbetales til arbejdsgiver.</p>
SVU	<p>SVU (Statens Voksenuddannelsesstøtte) er en økonomisk støtte, der gives til at efter- eller videreuddanne medarbejdere på folkeskole-, gymnasialt eller videregående niveau.</p> <p>SVU giver dig mulighed for at uddanne dig i arbejdstiden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• får du ikke løn, mens du uddanner dig, kan du søge SVU som compensation.</li><li>• får du løn, mens du uddanner dig, kan du søge SVU, som skal udbetales til din arbejdsgiver som refusion for at skulle undvære din arbejdskraft.</li></ul> <p>I 2021 er satsen for videregående uddannelser på 2.676 kr. pr. uge.</p>

## Finansieringskilder fortsat...

<p>Kompetencefonden og puljen Ufaglært til Faglært</p>	<p>Formålet med kompetencefonden er at fremme og understøtte kommunernes kompetenceudviklingsindsats og sikre medarbejderne et øget kompetenceniveau, til gavn for den kommunale opgaveløsning og medarbejdernes udviklingsmuligheder på arbejdsmarkedet. Der kan årligt søges om 25.000 kr. fra fonden til at dække uddannelsesudgifter-</p> <p>På positivlisten fremgår det, at parterne kan blive enige om meritpædagoguddannelsen.</p>
<p>Opkvalificeringspulje til uddannet personale fra finansloven 2021</p>	<p>Fra 2023 vil kommunerne kunne søge tilskud fra den uddannelsespulje, der blev aftalt i forbindelse med aftalen om minimumsnormeringer. I 2023 er der 100 mio. kr. i puljen, og derefter er der årligt 200 mio. kr. frem til 2030.</p> <p>Kommunerne skal fremvise en plan for at opnå minimum 85 pct. uddannelsesdækning eller en forbedring på minimum 10 procentpoint for at opnå tilskud fra puljen.</p>

## Eksempel fra Brøndby Kommune

I Brøndby Kommune har man besluttet, at man vil have en pædagogandel på 80 pct.

Kommunen har oprettet et særligt Brøndby-hold med 23 pædagogmedhjælpere, der tager meritpædagoguddannelsen med fuld løn. Medhjælperne er efter uddannelsen sikret arbejde i Brøndby kommune.

Kommunen bruger jobrotationsordningen, og dermed er udgiften for at uddanne medhjælperne minimal for kommunen.



## Eksempel fra Ballerup Kommune

I Ballerup Kommune har man besluttet en målsætning om, at 2/3 af personalet i daginstitutioner er pædagoger. Men udsigt til fortsatte rekrutteringsvanskeligheder .

Kommunen har besluttet at bidrage økonomisk til at uddanne medhjælpere og pædagogiske assistenter på et lokalt dagtilbudshold på meritpædagoguddannelsen. De bibeholder deres sædvanlige løn under uddannelsen.

Udgiften finansieres via SVU og kompetencefonden. Derudover bidrager hver distriktstilbud med 46.521 kr. pr. studerende pr. uddannelse, og de studerende forpligter sig til at bruge 4-5 weekender pr. semester på uddannelse.



## Eksempel fra Sorø Kommune

Gruppe nedsat med repræsentanter for hhv. BUPL og FOA, medarbejderledelses- og forvaltningsniveau – skal undersøge mulige tiltag for flere pædagoger.

Arbejdsgruppen har bl.a. undersøgt:

- Hvor mange erfarne pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter i ansat i Sorø Kommunes dagtilbud, der ønsker en uddannelse til pædagog.
- Hvor mange pædagoger, der er interesserede i at gå op i tid.
- Ud over arbejdet med uddannelse af allerede ansatte medarbejdere arbejdes der også med rekruttering og fastholdelse af uddannet personale.



## Eksempel fra Lejre Kommune

Lejre Kommune øger indsatsen for at tiltrække og fastholde personale til daginstitutionerne. Lejre Kommune har derfor indgået samarbejde med Professionshøjskolen Absalon.

Aftalen har to samarbejdsspør:

1. et styrket samarbejde om pædagogstuderendes forløb i Lejre Kommunes daginstitutioner, så Lejre Kommunes daginstitutioner bliver mere attraktive praktikpladser.
2. et samarbejde om at gøre unge ufaglærte ansatte i institutionerne interesseret i en uddannelse som pædagog gennem kursusforløb på Absalon.



# Eksempel fra Københavns Kommune

## Forløb for akademikere

- Samarbejde mellem KP og 6 københavnske kommuner
- Løn under uddannelse
- Varighed: Ca. 2,5 år
- 33 studerende med start i foråret 2021
- Adgangskrav: Min. 25 år, videregående uddannelse på min. BA-niveau, ikke krav om relevant erhvervserfaring
- Tilrettelæggelse: 27 timer om ugen i en daginstitution, dertil undervisning på KP
- Enhedsuddannelse men med fokus på dagtilbud



# Eksempel fra Aarhus Kommune

## Meritpædagoguddannelse til medhjælpere og PAU'er

- Samarbejde mellem Aarhus Kommune, VIA, BUPL og FOA (2020-2023)
- Baseret på jobrotation og dermed vikardækning
- Adgangskrav: Almindelig krav til meritpædagog
- Varighed: 3 år med fuld løn, ca. 30 deltagere.  
I alt 150 ECTS-point
- 1. studieår på fuldtid (grundfaglighed)
- 2. og 3. studieår på deltid (specialisering og valgfag)
- Adgangskrav: Alm. krav til optagelse på pædagoguddannelsen
- Eksterne undervisere inddrages – fx dagtilbudsleder, sprogvejleder, PPR, BUPL m.v.





# Eksempel fra BUPL Midtvestjylland – øget fokus på pædagoguddannelsen

Systematisk arbejde for at styrke og sikre lokal opmærksomhed på styrket rekruttering til pædagoguddannelsen.

Ambassadører: TR'erne har direkte adgang til erhvervspraktikanter, medhjælpere og PAU'er og ses derfor som centrale i forhold til at motivere dem til at tage pædagoguddannelsen.

TR inddrages i processen ved oplæg på TR-møderne, hvor de får konkrete opgaver.

Opgaven med motivering af erhvervspraktikanter, medhjælpere og PAU'er til at vælge pædagoguddannelsen skal fremhæves i TR-uddannelsen som en vigtig opgave i TR-arbejdet.



## Eksempel på finansiering af meritpædagoguddannelse

Meritpædagog med SVU det første år og anden finansiering de næste to år – fx opkvalificeringspulje til uddannet personale, som man kan søge fra 2023 (tre år med fuld løn – ansat 35 timer om ugen).

Vikarudgift	-549.266 kr.
Vikarudgift i praktikperiode	-7.366 kr.
Uddannelsesudgift + bøger	-53.499 kr.
Tilskud (SVU)	+101.254 kr.
Anden finansiering	
<u>Ufaglært til faglært*</u>	<u>+53.499 kr.</u>
<b>Samlet udgift for kommunen**</b>	<b>-455.378 kr.</b>

\*Dækker relevante uddannelsesudgifter

\*\* Udgiften er fordelt over tre år – udgiften er 151.793 kr./året

