



BU20 Mangel på uddannede lærere, pædagoger og sundhedsplejersker i Københavns Kommune (Specifik udfordring)

Baggrund

Københavns Kommunes personalepolitiske redegørelse og befolkningsprognose viser, at efterspørgslen på lærere, pædagogisk personale og sundhedsplejersker vil vokse og udbuddet vil falde frem mod 2030. Af redegørelsen fremgår det, at der vil mangle 1050 pædagoger, 600 lærere og 50 sundhedsplejersker i 2030, og denne beregning tager *ikke* højde for, at der fx allerede i dag mangler uddannede pædagoger.

Dygtige medarbejdere og ledere er helt afgørende for høj kvalitet i dagtilbud og skolernes arbejde med at danne og uddanne Københavns børn og unge. Det er derfor også et af fem prioriterede temaer i Børne- og ungdomsudvalgets nye strategi "Vores børn – Københavns fremtid"

På Københavns Professionshøjskole har der været et faldende optag de seneste år på både pædagog-, lærer- og sygeplejerskeuddannelsen og egnede unge afvises på erhvervsuddannelsen som pædagogisk assistent, da der ikke kan garanteres elevpladser til dem.

Manglen på uddannet arbejdskraft er strukturel og rammer mange sektorer og i store dele af landet. I København er situationen ekstra udfordrende på grund af et stigende børnetal. Der derfor heller ikke nogen enkle løsninger på udfordringen – det kræver langsigtede investeringer.

For at afhjælpe nuværende og fremtidige rekrutteringsudfordringer med mangel på lærere, pædagogisk personale, ledere og sundhedsplejersker er der brug for, at Københavns Kommune investerer i en bred uddannelses- og rekrutteringsindsats. Rekrutteringsudfordringen er ikke løst med denne kommunale indsats, men indsatsen er et bidrag til at mindske rekrutteringsudfordringen på vores kernevelfærdsområder.

Indhold

Tiltagene i dette forslag beskriver indsatser, der er målrettet

- Lærere og ledere på skoler
- Pædagogisk personale i dagtilbud
- Sundhedsplejersker

Fælles for tiltagene er, at de handler om dygtige medarbejdere og tidlig indsats, der øger fagligheden, styrker rekrutteringsgrundlaget, fastholdelsen og tiltrækningen.

Aktivitetsniveauet i de forskellige forslag er baseret på forvaltningens vurdering af realistisk startniveau, hvis indsatserne kan intensiveres, så kan det politisk besluttes at indsatsen udvides i de kommende år.

Lærere og ledere på skoler

Omkring 600 (15,5 %) af de fastansatte lærere på folkeskolerne i Københavns Kommune er ikke læreruddannede. I 2021 førte 23 % af rekrutteringsprojekterne på lærerområdet ikke til en ansættelse, og i samme periode førte 22 % af rekrutteringsprojekter på ledere ikke til ansættelse. Derfor foreslås nedenstående fire varige tiltag på skoleområdet.

1. Uddannelse af 100 meritlærere årligt samt midler vikardækning, årlig udgift ved fuld indfasning i 2027: 18,6 mio. kr.

Indsatsen for at uddanne flere meritlærere retter sig både mod at uddanne flere af de nuværende lærere, som ikke har en læreruddannelse, og mod at tiltrække og rekruttere nye medarbejdere, der gerne vil uddanne sig til lærere. Midlerne kan både bruges til at betale uddannelsesudgiften for en ordinær meritlæreruddannelse, eller for meritlæreruddannelsen igennem et Teach First forløb. Skoler, der ønsker at bruge Teach First, vil selv skulle finansiere udgiften til rekrutteringsforløb, sommerakademi og mentorordning for de studerende.

Meritlærerstuderende arbejder oftest i fuldt skema samtidig med, at de studerer. Ekstra vikarmidler giver skolerne råderum til at planlægge, at de studerende kan få fri til at passe studierne, uden at det går ud over kerneopgaven. Det understøtter en god balance mellem arbejds- og studieliv for de meritstuderende, så flere motiveres til at tage en meritlæreruddannelse.

2. 25 årlige skoleledertalentforløb, årlig udgift: 0,7 mio. kr.

Det er svært at rekruttere ledere til skolerne, og der er behov for, at vi i København udvikler vores egne ledertalenter. Tidligere har der været finansiering til ledertalentforløb, men bevillingen på skoleområdet udløb i 2021. Der er derfor behov for midler til at drive ledertalentforløb videre, så vores ledertalenter bliver klædt på til, at de kan få deres første lederjob i København.

3. Kompetenceløft for 100 timelønnede lærervikarer hvert år, årlig udgift: 0,5 mio. kr.

Alle københavnske skoler bruger i forskelligt omfang timelønnede lærervikarer til at varetage undervisningstimer. For at løfte kvaliteten af deres undervisning er der brug for at tilbyde dem et kortere kompetenceudviklingsforløb. Forløbet udbydes af Københavns Professionshøjskole og giver både et fagligt løft og kan bidrage til at flere vælger lærergerningen.

4. Support til skolernes administrative opgaver med merituddannelser og rekruttering, årlig udgift: 1,2 mio. kr.

Øget brug af meritlæreruddannelse og de øvrige kompetenceudviklingsaktiviteter fra 2023 medfører behov for at supportere skoleledelserne, bl.a. ved at smidiggøre de administrative arbejdsgange og hjælpe med konkrete opgaver, der er forbundet med aktiviteterne. Derfor er der behov for, at der afsættes midler til to administrative årsværk, som kan løfte rekrutterings- og administrationssupporten.

Pædagogisk personale i dagtilbud

Omkring 3500 årsværk (48,9 %) af det pædagogiske personale i vores dagtilbud er ikke pædagoguddannede (Danmarks Statistik). I 2021 førte 45 % af rekrutte-

ringsprojekterne på pædagogområdet ikke til en ansættelse. Derfor foreslås nedenstående fire varige tiltag på dagtilbudsområdet.

5. Uddannelse af 160 meritpædagoger årligt samt lønkompensation til vikardækning, årlig udgift ved fuld indfasning: 18,8 mio. kr.

I budget 2022 blev der bevilliget midler til 100 ekstra årlige optag på meritpædagoguddannelse i årene 2022-2024, så det årligt kan uddannes 140 meritpædagoger. Med dette forslag gøres indsatsen varig og udvides med 20 ekstra optag. Indsatsen for at uddanne flere meritpædagoger retter sig både mod at uddanne flere af de nuværende pædagogmedhjælpere, som ikke har en pædagoguddannelse og mod at tiltrække og rekruttere nye medarbejdere, der gerne vil uddanne sig til pædagoger. Midlerne bruges til at betale uddannelsesudgiften for de studerende.

Meritpædagogstuderende arbejder oftest i fuldt skema samtidig med, at de studerer. I budget 2022 blev der givet vikarmidler til den ordinære meritpædagoguddannelse, i dette forslag udvides ordningen til at også at omfatte sporskiftemeritpædagoguddannelsen. Vikarmidlerne er til institutionerne, og giver institutionerne råderum til at planlægge, at de studerende kan få fri til at passe studierne, uden at det går ud over kerneopgaven og normeringen. Mulighederne for en god balance mellem arbejds- og studieliv, kan motivere flere til at tage en meritpædagoguddannelse.

6. Kompetenceløft for 200 unge pædagogmedhjælpere om året, årlig udgift: 1,2 mio. kr.

Alle dagtilbud har unge pædagogmedhjælpere ansat. For at løfte kvaliteten af deres pædagogiske arbejde er der brug for at kunne tilbyde dem et kortere kompetenceudviklingsforløb. Forløbet udbydes af Københavns Professionshøjskole og giver både et fagligt løft og kan bidrage til at flere vælger at uddanne sig til pædagog.

7. Flere unge tager pædagogisk assistentuddannelsen som erhvervsuddannelse, årlig udgift ved fuld indfasning: 3,5 mio. kr.

Mange egnede unge afvises på erhvervsuddannelsen til pædagogisk assistent (PAU), da det ikke kan garanteres, at de kan få en elevplads. Det nuværende budget til PAU-elever i Børne- og Ungdomsforvaltningen dækker 80 årlige elevpladser. Med et øget budget vil Børne- og Ungdomsforvaltningen årligt kunne ansætte 20 ekstra elever. Den gennemsnitlige årlige lønudgift for Københavns kommune til PAU-elever er 87.200 kr. Udgiften ligger primært i BUF, mens en mindre del af udgiften ligger i SOF.

8. Support til dagtilbuddenes administrative opgaver med merituddannelser og rekruttering, årlig udgift: 1,2 mio. kr.

Intensiveringen i meritpædagoguddannelse og de øvrige kompetenceudviklingsaktiviteter fra 2023 medfører behov for at supportere de pædagogiske ledere, bl.a. ved at smidiggøre de administrative arbejdsgange og hjælpe med konkrete opgaver, der er forbundet med aktiviteterne. Derfor er der behov for, at der afsættes midler til to administrative årsværk, som kan løfte rekrutterings- og administrationssupporten.

Sundhedsplejen

Københavns Kommune har i perioden 2019-2021 haft 17 studerende pr. år, hvoraf der er modtaget DUT-midler til 10 studerende. De 7 ekstra praktikpladser har Sundhedsplejen i en årrække finansieret med midler fra ubesatte stillinger i Sundhedsplejen. Sundhedsplejen har ikke længere mulighed for at fortsætte finansieringen af de 7 ekstra praktikpladser, da besparelser i skolesundhedsplejen har begrænset antallet af stillinger. Derfor foreslås det, at der afsættes midler til at fastholde og udvide antallet af uddannelsespladser fra 10 til 20.

9. Udvidelse af uddannelsespladser fra 10 til 20 årligt, årlig udgift: 3,3 mio. kr.

Udvidelsen af uddannelsespladser vil sikre et større udbud af arbejdskraft indenfor sundhedsplejeområdet. Når antallet af uddannelsespladser øges, er der brug for at afsætte yderligere ressourcer af til supervision og vejledning, samt efteruddannelse af vores sundhedsplejersker, så de kan fungere som kliniske vejledere.

Økonomi

Skoleområdet

Der afsættes varige midler til 100 årlige meritlæreruddannelsesforløb og lønkom-pensation til vikardækning. I 2023 er optaget dog kun 60, det lavere optag i 2023 skyldes hensynet til planlægning af skoleåret, og der vil kun være et enkelt optag i efteråret 2023 mod normalt to årlige optag. Målgruppen er både for nuværende medarbejdere og i forbindelse med tiltrækning og rekruttering af nye medarbejdere, som gerne vil uddanne sig til lærere. Beregningerne i tabel 1 er baseret på prisen for en meritlæreruddannelse på 150 ECTS, som i gennemsnit koster 73.000 kr. Midler til vikardækning svarer årligt til 25 fuldtids lærervikarårsværk til en årsløn på 383.000 kr. plus 67.000 kr. i overhead pr. årsværk.

Der afsættes varige midler til ledertalentforløb for 25 ledertalenter hvert år. Ledertalentforløbet koster 28.000 kr. pr. deltager.

Der afsættes varige midler til fire årlige kursushold á 25 deltagere, som giver time-lønnede lærervikarer et kompetenceløft. Kurset er af 24 timers varighed, og det koster 112.500 kr. pr. hold.

Der afsættes varige midler til to administrative årsværk plus overhead til at hjælpe skolerne med rekruttering og de administrative opgaver, der er forbundet med kompetenceudviklingsaktiviteter.

Det samlede finansieringsbehov fremgår af tabel 1.

Dagtilbudsområdet

Der afsættes varige midler til 120 årlige merituddannelser for ufaglærte pædagogiske medarbejdere, pædagogiske assistenter og bachelorer og vikarmidler. I årene 2023-24 er der budgetmidler fra budget 2022 til 200 merituddannelser, og forvaltningen har varige kompetenceudviklingsmidler til 40 merituddannelser, de er modregnet i tabel 1. Beregningen er lavet på baggrund af prisen for den treårige meritpædagoguddannelse, der koster 54.000 kr. pr. deltager. Midler til vikardæk-

ning svarer årligt til 34 pædagogmedhjælperårsværk med en gennemsnitlig årløn på 360.000 kr. plus 67.000 kr. i overhead pr. årsværk.

Der afsættes varige midler til otte årlige kursushold á 25 deltagere, som giver unge pædagogmedhjælpere et kompetenceløft i forhold til viden om små børns udvikling og sprog samt viden om pædagogstudiet. Kurset koster 125.00 kr. pr. hold.

Der afsættes varige midler til at forlænge den administrative og faglige support omkring rekrutteringsindsatserne svarende til to årsværk plus overhead.

Der afsættes varige midler til elevløn for 20 ekstra unge på den pædagogiske assistentuddannelse. Gennemsnitligt koster elevlønnen ca. 87.000 kr. pr. elev om året, hvor ca. 80.000 kr. er BUF udgifter, og 7.000 kr. er SOF udgifter. Øget optag skal aftales med SOF og uddannelsesinstitutionerne og opstartes derfor først til efteråret 2023.

Det samlede finansieringsbehov fremgår af tabel 2.

Sundhedsplejen

Der afsættes varige midler til 10 ekstra uddannelsespladser.

Der afsættes varige midler til supervision af de studerende

Der afsættes varige midler til vejledning af de studerende

Der afsættes varige midler til efteruddannelse af 3 sundhedsplejersker.

Det samlede finansieringsbehov fremgår af tabel 3.

Tabel 1 - indsatser på skoleområdet

Aktiviteter i forslaget 1.000 kr., 2023 p/l	Styringsområde	2022	2023	2024	2025	2026	I alt
Varig finansiering af 100 årlige meritlærere og lønkompensation	Service		7.297	13.713	15.538	17.363	53.911
Varig finansiering af 25 årlige ledertalentforløb	Service		700	700	700	700	2.800
Varig finansiering af pædagogisk udviklingsspor for timeansatte lærervikarer (100 årlige forløb/24 timers kursus)	Service		450	450	450	450	1.800
Varig finansiering af	Service		1.200	1.200	1.200	1.200	4.800

to administrative årsværk til support							
Udgifter i alt (netto)			9.647	16.063	17.888	19.713	63.311

Tabel 2 - indsatser på dagtilbudsområdet

Aktiviteter i forslaget 1.000 kr., 2023 p/l	Styrsområde	2022	2023	2024	2025	2026	I alt
Varig finansiering af 120 ekstra årlige meritpædagoguddannelser og løn-kompensation	Service		6.248	6.608	8.318	18.748	39.922
Varig finansiering af kompetenceudvikling for unge pædagogmedhjælpere (udvikling og kursusafgift)	Service		1.300	1.200	1.200	1.200	4.900
Varig finansiering af administrativ support (ansættelse af to medarbejdere centralt)	Service		1.200	1.200	1.200	1.200	4.800
Varig finansiering af elevløn til studerende på den pædagogiske assistentuddannelse	Service		727	2.471	3.488	3.488	10.174
Udgifter i alt (netto)			9.475	11.479	14.206	24.636	59.796

Tabel 3. - indsatser i sundhedsplejen

Aktiviteter i Forslaget 1.000 kr., 2023 p/l	Styrsområde	2022	2023	2024	2025	2026	I alt
Varig finansiering af 10 ekstra uddannelsespladser	Service		2.270	2.270	2.270	2.270	9.080
Varig finansiering af supervision	Service		96	96	96	96	384
Varig finansiering af vejledning (timer og funktionstillæg)	Service		861	861	861	861	3.444
Varig finansiering af uddannelse af tre kliniske vejledere	Service		54	54	54	54	216
Udgifter i alt (netto)			3.281	3.281	3.281	3.281	13.124

Risikovurdering og proces

Hvis der ikke afsættes midler til budgetnotatet, vil der ikke være finansiering til at kompetenceudvikle og merituddanne vores nuværende og kommende medarbejdere. Samtidig vil den nuværende og fremtidige mangel på arbejdskraft skubbes længere ud i fremtiden og rekrutteringsmulighederne indenfor vores kerneopgaver vil forværres.

Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 4 - Udgifter til service

1.000 kr., 2023 p/l	Udvalg	Bevilling	Indtægt/ udgift (I/U)	2022	2023	2024	2025	2026	I alt
Varig finansiering af 100 årlige meritlærere og løn-kompensation	BUU	3330	U		7.297	13.713	15.538	17.363	53.911
Ledertalentforløb (25 årlige pladser)	BUU	3330	U		700	700	700	700	2.800
Varig finansiering af pæda-gogisk udviklingsspor for timeansatte lærervikarer (100 årlige forløb/24 timers kursus)	BUU	3330	U		450	450	450	450	1.800
Varig finansiering af to administrative årsværk til support	BUU	3330	U		1.200	1.200	1.200	1.200	4.800
Varig finansiering af 120 ekstra årlige meritpæda-goguddannelser og løn-kompensation	BUU	3310	U		6.248	6.608	8.318	18.748	39.922
Varig finansiering af kom-petenceudvikling for unge pædagogmedhjælpere (udvikling og kursusafgift)	BUU	3310	U		1.300	1.200	1.200	1.200	4.900
Varig finansiering af admi-nistrativ support (ansættel-se af to medarbejdere cen-tralt)	BUU	3310	U		1.200	1.200	1.200	1.200	4.800
Varig finansiering af elevløn til studerende på den pæ-dagogiske assistentuddan-nelse	BUU	3310	U		727	2.471	3.488	3.488	10.174
Varig finansiering af 10 ekstra uddannelsespladser	BUU	3370	U		2.270	2.270	2.270	2.270	9.080
Varig finansiering af super-vision	BUU	3370	U		96	96	96	96	384
Varig finansiering af vej-ledning (timer og funkti-onstillæg)	BUU	3370	U		861	861	861	861	3.444
Varig finansiering af ud-dannelse af tre kliniske vejledere	BUU	3370	U		54	54	54	54	216
Udgifter i alt (netto)					22.403	30.823	35.375	47.630	136.231

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

Bydækkende: X										
Bispebjerg		Indre by		Vesterbro/ Kgs. Eng- have		Valby		Amager Øst		Udenbys
Nørrebro		Østerbro		Brønshøj/ Husum		Vanløse		Amager Vest		
Adresse										