



Rekrutteringsstrategi for højkvalitetsdagtilbud 2019-2022

Status marts 2021

Udfordringen

Rekrutteringsudfordringerne på pædagogområdet er taget til i de seneste år. Den politiske dagsorden i KK, hvor Børne- og Ungdomsudvalgets (BUU) strategi har et mål om, at mindst 66% af det pædagogiske personale i dagtilbud skal være uddannet personale, regeringens udspil om minimumsnormeringer og befolkningstilvæksten i hovedstaden gør også rekrutteringsudfordringen større i de kommende år.

BUF oplever store udfordringer med at besætte ledige pædagogstillinger. I 2020 blev der slået ca. 1.100 pædagogstillinger op i vores kommunale dagtilbud, og knap halvdelen af de opslåede stillinger blev ikke besat. Samtidig er pædagogfaggruppen præget af lav ledighed, og optaget på pædagoguddannelsen har været faldende de sidste fem år. Der er således tale om en strukturel samfundsmæssig udfordring, der ikke kan løses alene af BUF eller KK.

Rekrutteringsstrategi for højkvalitetsdagtilbud 2019-2022

BUF arbejder målrettet med rekrutteringsudfordringerne på dagtilbud, særligt i regi af Småbørnsløftet, hvor der blev givet 1 mio. kr. årligt i 2019-2022 til at arbejde med "Tiltrækning og fastholdelse af de dygtigste pædagoger".

Strategiens rammer:

4 temaer udvalgt ud fra sektorens behov

Tiltrække flere uddannede pædagoger

Uddanne flere pædagoger

Flere pædagoger på fuldtid

Fastholdelse af flere pædagoger

4 rekrutteringsfaglige elementer, som indsatserne udspringer af

Tiltrækning

Rekruttering

Modtagelse

Fastholdelse

4 veje til forandring (BUUs strategi 2019)

Videndeling

Inddragelse

Kompetenceløft

Forenkling

TEMA 1: Tiltrække flere uddannede pædagoger

Udfordringen

Efterspørgslen og konkurrencen om pædagogerne er stor, og som Danmarks største arbejdsplads og kommune skal vi være dygtige til at tiltrække pædagoger, så vi kan sikre en høj kvalitet for byens børn.

I BUF's employer branding undersøgelse (EBU) blandt 160 pædagogstuderende på Københavns Professionshøjskole (KP) svarede 45 % 'nej' eller 'ved ikke' til, om de vil arbejde i kommunen efter endt uddannelse. Der er også mange studerende, der ikke forbinder Københavns kommune med høj faglighed og et godt arbejdsmiljø eller ikke kender meget til vores arbejdspladser. EBU kortlægger også dagtilbudsområdets tilstedeværelse på sociale medier. På KK's officielle Facebookside og LinkedIn handlede kun tre opslag på LinkedIn og ingen på Facebook om pædagog- eller dagtilbudsområdet.

Trivselsundersøgelsen 2019 viser ellers, at pædagogerne i KK i høj grad er motiverede og trives på arbejdspladsen. I en lille kvalitativ undersøgelse blandt nyansatte fortæller de om høj faglighed og godt arbejdsmiljø. Men uden kommunikation om arbejdspladserne, kan arbejdspladserne i BUF være verdens bedste arbejdspladser, men ingen ville vide det. Der er således en forskel i opfattelserne af de københavnske daginstitutioner mellem vores egne pædagoger og de pædagogstuderende.

Indsatser

a.) Dagtilbudskampagne - High Five.

BUF har planlagt en kampagne, hvor blandt andet byplakaterne og de sociale medier skal bruges til at formidle hverdagshistorier fra dagtilbud om den pædagogiske faglighed. Kampagnens formål er at oplyse om pædagogfaget og de københavnske dagtilbud i et rekrutteringsøjemed. Kampagnen skal køre over flere år og suppleres med arbejdspladshistorier, videoer fra dagtilbud og en øget tilstedeværelse på de sociale medier.

b.) Fælles standard for praktik i dagtilbud

BUF har lanceret en ny fælles standard for praktik i dagtilbud, som skal være implementeret i august 2021. Standarden skal gøre det attraktivt at komme i praktik i København. Tidligere har der hverken fra BUF eller andre officielle kanalers side været krav om, at vejledere skal være uddannet, og der er kun ganske få krav fra KP omkring praktikkens læringsmål. Derfor er det noget særligt, at BUF har valgt at stille kvalitetskrav til praktik i dagtilbud. Formålet er, at de studerende møder uddannede vejledere, gode læringsmiljøer og en tydelig plan for deres praktikforløb, så BUF bidrager til at uddanne dygtige pædagoger, og at flere af dem motiveres til at søge arbejde i KK.

c.) Tiltrækning og fastholdelse af de dygtigste pædagoger

Forvaltningen har siden 2019 samarbejdet med omkring 20 ud af byens i alt 41 klynger. Der planlægges lokalt tilpassede aktiviteter, der kan afhjælpe klyngernes rekrutteringsudfordringer:

- Rekrutteringskurser om alt fra jobannoncen til samtalen.
- Hjælp til at planlægge et godt modtagelsesforløb af nye medarbejdere.
- Anvendelse af vikarer ved opstart af ny medarbejder, så der frigives tid til, at en erfaren pædagog kan sætte den nye medarbejder ind opgaverne.
- Opdatering af institutionernes hjemmesider ud fra en rekrutteringsvinkel.
- Employee advocacy - forvaltningen er i gang med at opbygge et netværk, der kan hjælpe med dele hverdagshistorier om KK som arbejdsplads.

Her er særligt fokus på kompetenceløft af ledere og medarbejdere, videndeling blandt alle klynger og forenkling af regler og oplevede bindinger i forhold til rekrutteringsprocessen.

d.) Synlighed på pædagoguddannelsen

Eksempler på samarbejder:

Strategiske partnerskab mellem KP, Socialforvaltningen (SOF) og BUF om at udvikle velfærdsprofessionerne og sikre tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft, der modsvarer behovene i København.

I samarbejde med tre klynger og KP udvikles en ny toning af pædagoguddannelsens dagtilbudsspecialisering rettet mod institutioner i udsatte boligområder. Samarbejdet er opstået på baggrund af sektorens efterspørgsel og initiativ.

Partnerskab for sammenhængende uddannelse er et tværorganisatorisk initiativ med en fælles vision om at styrke de studerendes og elevers læringsprocesser via bedre samarbejde om den fælles uddannelsesopgave. Partnerskabet består af repræsentanter fra partnerkommunerne (både BUF og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF)), SOSU-H og KP.

TEMA 2: Uddanne flere pædagoger

Udfordringen

BUF har i flere år oplevet mangel på pædagoger, ledigheden er lav, og optaget på pædagoguddannelsen er faldende.

Alene demografiudviklingen betyder, at vi har behov for flere pædagoger, hvis vi skal opretholde den eksisterende andel af uddannede pædagoger. Den nuværende andel pædagoger er 55 %, hvis vi skal nå BUU strategiens mål om 66 % uddannede, øges behovet markant, og når der indføres minimumsnormeringer på 1:3 og 1:6 med 66 % uddannede pædagoger, øges behovet for pædagoger endnu en smule.

Manglen på pædagoger er en national udfordring, men den er størst i hovedstaden. Udfordringen bliver ikke mindre af at optaget på pædagoguddannelsen har været faldende de sidste fem år.

Indsatser

a.) Meritpædagoguddannelse - ændring af optagelseskrav og højere optag

Forvaltningen arbejder på, at flere medhjælpere og pædagogiske assistenter i dagtilbud tager en meritpædagoguddannelse. Der er stor tilfredshed med muligheden for at uddanne sig og med selve uddannelsen, men der er nogle lovgivningsmæssige båndspænd, som gør det vanskeligt at øge antallet af optagelsesberettigede på uddannelsen.

Siden 2019 er optagelseskravet ændret fra 5 års relevant erfaring til 2 år.

I budget 2021 er der afsat midler til 50 ekstra meritpædagogforløb. Ved optaget i februar 2021 var optaget mere end fordoblet sammenlignet med optaget i februar 2020.

b.) Meritpædagoguddannelse - forenkling af anvendelse af jobrotationsvikarer

Institutionerne bruger jobrotationsvikarer det første år, hvor medarbejdere læser på fuldtid. Bekendtgørelse om lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 98, bestemmer, at en jobrotationsvikar maksimalt må være ansat i en periode på seks måneder.

Beskæftigelsesministeriet har i 2021 lavet en etårig forsøgsordning, hvor arbejdspladser kan have en jobrotationsvikar i 9 måneder mod tidligere 6 måneder. Vi forventer det vil forenkle de administrative arbejdsgange for de pædagogiske ledere. Da det kan skabe en øget stabilitet for personale- og børnegruppen, hvilket vil gøre det attraktivt at sende flere på merituddannelse.

c.) Meritpædagoguddannelsen - Sporskiftemodel

KP har fået godkendt et forsøg, hvor ledige eller allerede ansatte medarbejdere med mindst en bachelorgrad ansættes i pædagogmedhjælperstillinger med uddannelsesaftale, og efter to år og seks måneder er uddannet pædagoger. Modellen indebærer, at den studerende arbejder gennem hele uddannelsesforløbet.

Vi har allerede sendt 14 medarbejdere afsted på denne ordning.

d.) PAU merit som trædesten til meritpædagoguddannelse

Fokus på at PAU merituddannelsen er en vej til at øge den pædagogiske faglighed, samtidig med at den er adgangsgivende til meritpædagoguddannelsen.

TEMA 3: Flere pædagoger på fuldtid

Udfordringen

I 2020 er 52 % af pædagogerne i KK's dagtilbud på deltid. I en tid, hvor efterspørgslen på pædagogisk arbejdskraft overstiger udbuddet er dette yderst problematisk.

En analyse fra BUPL¹ konkluderer, at hvis der var bedre normeringer og arbejdsforhold er 41% af de deltidsansatte villige til at gå op i tid. Analysen peger også på, at der allerede er 18%, der gerne vil op i tid, men hvor det ikke er muligt for arbejdsgiver økonomisk at tilbyde fuldtid.

SUF har lavet en minianalyse af deres deltidsansatte. Interviewene med medarbejderne viser, at de to primære grunde til at arbejde på deltid er hensyn til familien/privatlivet, samt at passe på sig selv både psykisk og fysisk. Hvis de skal gå op i tid, anfører medarbejderne en række forskellige ting, der skal ændres fx mindre stress i hverdagen/flere hænder, mere i løn, mere tid til beboerne i stedet for dokumentation, mere afvekslende arbejdsopgaver og bedre psykisk arbejdsmiljø.

Til trods for disse undersøgelser er det stadig nødvendigt at klarlægge, hvorfor og hvad der skal til før, at pædagogerne i BUF ønsker at gå op i tid samt årsager til, hvorfor lederne i så høj grad slår deltidsstillinger op.

Indsatser

a.) Flere pædagoger på fuldtid

I budget 2021 er BUF og de københavnske faglige organisationer blevet enige om, at der skal arbejdes systematisk med at opfordre deltidsansatte pædagoger i dagtilbud til at gå

op i tid. Herunder at alle pædagogstillinger på dagtilbudsområdet som udgangspunkt slås op som fuldtidsstillinger.

Fuldtid er sat på dagsorden i samtlige klyngers LokalMED i foråret 2021.

TEMA 4: Fastholdelse af flere pædagoger

Udfordringen

Trivsel og fastholdelse hænger sammen. Trivselsundersøgelsen 2019 viser, at pædagogerne trives på deres arbejdspladser. Pædagogerne scorer højt på motivation og engagement, de oplever at deres arbejdsopgaver er meningsfulde, og de ved, hvad der forventes af dem. Samarbejdet med både kollegaer og ledelse scorer også højt, og de oplever at blive mødt med tillid.

I 8 af 10 temaer i trivselsundersøgelsen er der fremgang fra 2017 til 2019, den største stigning ses i vurderingen af temaet Ledelsen.

BUFs henvendelser til Arbejdsmiljø København (AMK) peger dog på, at ledere oplever en problematik omkring unge/nyuddannede som er utilstrækkeligt forberedte på kerneopgaven og arbejdsmarkedet i det hele taget. Dette medfører kollegiale samarbejdsvanskeligheder, sygefravær og en uforholdsmæssig stor ledelsesopgave. En grundig og systematisk introduktion af nye medarbejdere afhjælper denne problematik.

BUFs sygefravær er på alle store faggrupper en anelse højere end landsgennemsnittet. BUFs henvendelserne til AMK viser, at der er en stor forekomst af stressbelastninger på baggrund af oplevet ressourcemangel både blandt medarbejdere og ledere. Rekrutteringsudfordringen er medvirkende årsag og påvirker arbejdsmiljøet pga. en presset hverdag, sygefravær, opsigelser, utilfredse forældre osv.

BUPL's vilkårsundersøgelse 2019 viser, at to ud af tre pædagoger overvejer at droppe faget på grund af arbejdspresset. En anden nyere undersøgelse om pædagogers psykiske arbejdsmiljø viser, at kun hver tredje pædagog i alderen 50-64 år kan se sig selv i faget frem til pensionsalderen.

Indsatser

a.) Modtagelse af nye medarbejdere

En god modtagelse sikrer, at den nye medarbejder hurtigt kommer i gang med opgaveløsningen samt trives og fastholdes i jobbet.

Implementering og kvalificering af BUFs modtagelsesværktøjer sker løbende, i samarbejde med sektoren og gennem MED-uddannelsen. Der arbejdes pt. på at udvikle pre- og onboardingsmaterialer rettet mod medarbejdere i dagtilbud.

b.) Fleksible ordninger der fastholder til et længere arbejdsliv

Fastholdelse er et fokuspunkt for HovedMED og der skal på sigt udarbejdes en intern strategi. Muligheder for senioraftaler og lignende skal afdækkes i den interne strategi.