

# Uddannelsesstrategi – velfærdsområdet

## Fælleskommunal indledning

Kommunerne i hovedstadsområdet oplever aktuelt rekrutteringsudfordringer på en række centrale velfærdsområder, og udfordringerne forventes at blive forstærket i de kommende år med større ældreårgange og stigende børnetal. Samtidig søger flere unge i hovedstadsområdet mod universiteterne og fravælger i stigende grad velfærdsuddannelserne. Det er en bekymrende udvikling, der bør ændres, hvis kommunerne i de kommende år skal kunne rekruttere kvalificeret arbejdskraft til velfærdsområderne.

Kommunerne i Hovedstadsområdet løfter allerede en stor opgave i forhold til at tiltrække og fastholde arbejdskraft, styrke samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne og sikre gode uddannelsesmuligheder på velfærdsområderne. De mange lokale indsatser har dog ikke væsentligt ændret søgemønstrene til velfærdsuddannelserne og rekruttering til områderne.

Ovenstående kalder på handling og nytænkning på tværs af kommunerne og et langt tættere samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, Region Hovedstaden og de faglige organisationer for at sikre tilstrækkelig og velkvalificeret arbejdskraft på velfærdsområderne fremover og for at kunne påvirke de centrale uddannelses- og rekrutteringsdagsordener. Derfor samarbejdes der om rekrutteringsudfordringerne i hovedstadskommunerne i regi af KKR Hovedstaden.

Det er dog centralt, at den enkelte kommune også har en strategisk ambition i forhold til dette område. I det nedenstående fremgår det derfor, hvordan Ishøj Kommune arbejder med området og har prioriteret indsatsen i forhold til det lokale arbejde omkring uddannelse og rekruttering til velfærd.

## Indledning og baggrund - ISHØJ

I Ishøj Kommune er der generelt udfordringer med at rekruttere medarbejdere på velfærdsområdet. Særligt vanskeligt ser det ud med rekruttering af pædagoger og Sosu-medarbejdere. Derfor er nærværende strategi primært centreret om de to områder.

Analysen af alderssammensætningen blandt borgere i Ishøj Kommune viser, at der bliver flere ældre, og at Ishøj Kommune i fremtiden kan forvente flere plejekrævende borgere. Et samtidigt lavere arbejdskraftudbud gør, at det fremtidigt må forventes at blive en udfordring at rekruttere medarbejdere til ældreplejen.

Samme situation ses indenfor dagtilbudsområdet, hvor antallet af 0-6 årige vil stige over de næste år, hvilket fordrer mere personale. Sammenholdt med den generelle mangel på pædagoger og kravet om minimumsnormeringer er området stærkt udfordret på rekruttering af pædagoger nu og i fremtiden.

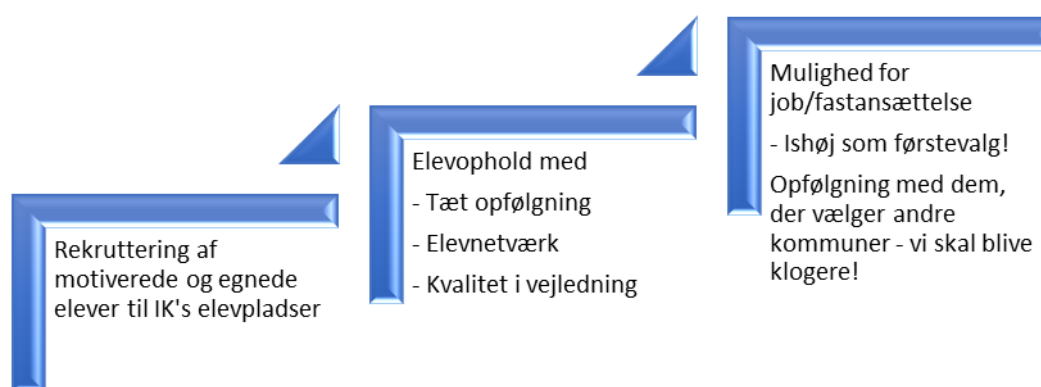
Fælles for områderne er, at der er fokus på, at det kræver forskellige indsatser på forskellige trin, når målet er at **tiltrække, fastholde og ansætte kvalificeret, veluddannet personale indenfor velfærdsområderne:**

Målsætningen med indsatsen er at:

- **Tiltrække til uddannelse:** Vi skal motivere flere til at søge ind og vælge en velfærdsuddannelse
- **Fastholde elever/studerende:** Vi skal som uddannelseskommune hjælpe og støtte elever/studerende i at gennemføre uddannelsen

- **Ansættelse efter endt uddannelse:** Dette mål går på to ben. Ishøj Kommune ønsker selvfølgelig at kunne tilbyde job til "egne" elever/studerende efter endt uddannelse. Flere faktorer kan spille ind i om dette er en reel mulighed for den enkelte.
  - Vi skal være nysgerrige på, hvilke forhold der gør sig gældende, hvor Ishøj Kommune selv kan gøre noget aktivt for at være førstevalget for en nyuddannet.
  - Vælger den nyuddannede af forskellige andre årsager en anden kommune har vi bidraget til det større fællesskab med uddannet arbejdskraft.

**På ældreområdet** har Ishøj Kommune udviklet nedenstående strategi for rekruttering blandt elever, som tager udgangspunkt i at Uddannelse af kvalificeret arbejdskraft indenfor velfærdsområderne starter med motiverede elever.



Som et led i strategien bestræber Ishøj Kommune sig på:

- En kort rekrutteringsprocedure samt vejledning til den enkelte ansøger i at få relevante kompetencer i forhold til at søge en sosu-uddannelse, hvis rette kompetencer endnu ikke er opnået.
- Sikring af kontinuitet for den sosu-studerende gennem et personligt tilrettelagt forløb, både i ansættelsesprocessen og løbende under hele uddannelsen.
- At der er gennem hele det individuelle uddannelsesforløb fokus på den enkelte elevs faglige og sociale trivsel, dannelse og udvikling med henblik på at gennemføre uddannelsen. I en tæt dialog vil Ishøj Kommune via uddannelseskonsulenten sikre, at eleverne bliver mødt med de støttetiltag, som den enkelte har brug for med fokus på at gennemføre uddannelsen. Det kan dreje sig om faglig og sproglig sparring eller andre former for social og økonomisk tidsbegrænset bistand, herunder en selvbetalt orlov af en- tre måneders varighed i forbindelse med større livsudfordringer mhp. at genoptage uddannelse efterfølgende.

**På pædagogområdet** er der udviklet en 'Strategi for kvalificering af praktik' på pædagoguddannelsen i Ishøj Kommune, som har til formål:

- At kvalificere og løbende udvikle praktikken for pædagogstuderende på Ishøj Kommunes drifts- og uddannelsessteder
- At kvalificere og understøtte praktikvejlederne i deres opgave med at vejlede de studerende
- At skabe et bedre fundament for rekruttering og fastholdelse af dygtige pædagoger på vores driftssteder

Som et led i strategien er ledelsesopmærksomhed omkring kvalitet i praktikken et fokusområde. Derfor vil der blive taget initiativ til et årligt temamøde for vejledere og ledere om praktikken, dets muligheder, udviklingspotentialer og udfordringer.

## Yderligere styrkelse af indsatsen

Ishøj Kommune vil arbejde for at rekruttere, fastholde (bistå til fuldførelse af uddannelse) samt ansætte nyuddannede. Dette sker lokalt ude på vores driftssteder såvel som fra centralt hold.

### Lokale indsatser:

Nogle af indsatserne er i høj grad båret af det enkelte uddannelsessted/praktiksted i kommunen.

- Stærke faglige miljøer og netværk for elever på ældreområdet
- Kvalificeret vejledning – uddannede praktikvejledere på diplomniveau og prioriteret tid til vejledning
- Mobilisere TR lokalt i modtagelsen af elever/studerende
- Arbejdsmiljø – hvordan tager vi godt imod vores elever/studerende og gør dem til en del af vores arbejdsplads. ”Lederskab og følgeskab – også for elever/studerende”!
- Udvikle velkomst- og introduktionsmaterialer til elever og studerende i Ishøj Kommune (med inspiration i allerede eksisterende materiale på sosu-området)

### Centrale indsatsområder:

Fra centralt/administrativt hold skal der understøttes og udvikles indsatser i samarbejde med fx ledere, TR og relevante fagpersoner:

- Øget fokus og indsats for onboarding v. ansættelse: Udvikle koncept for, hvordan vi kan onboarder færdiguddannede eller blive klogere på deres valg af første arbejdsplads. Spørgsmål, der kunne indgå her: Hvilke muligheder får du i Ishøj, hvad vil det sige at arbejde i en kommune; være nysgerrig på fravalg – blive klogere på hvorfor og hvad vi selv kan gøre? Vil du evt. søge en stilling her senere? Hvad kunne tiltrække dig/lokke dig tilbage?
  - Arbejdet kan bl.a. inspireres af udviklingsprojektet omkring nyuddannede lærere og hvordan vi bedst muligt understøtter deres mulighed for at få en god start på lærerlivet, aftalt som en del af lokalaftalen Lokalafale mellem Ishøj Kommune og Ishøj Lærerkreds.
- Økonomiske greb: Analyse af lønforhold og benchmark med omegnskommuner.

## Strategien i praksis

For både social- og sundhedsuddannelse samt pædagoguddannelsen er en række aktiviteter allerede med til at støtte op om målsætningerne:

### Uddannelse og opkvalificering af praktikvejledere

- **Etablering af vejledernetværk på driftssteder (for sosu og sygeplejerske)**  
Både blandt de kliniske vejledere og praktikvejlederrgruppen er der etableret netværksgrupper, hvor uddannelseskonsulenten fungerer som tovholder. Dette giver en øget mulighed for at

rekruttere og fastholde personale til vejlederfunktionerne og sikre sig at læringsmiljøerne – via en veluddannet vejledergruppe er velfungerende og stimulerende.

- **Uddannelse af praktikvejledere på diplomniveau (for pædagoguddannelse)**

Opkvalificering og understøttelse af praktikvejledere via praktikvejlederuddannelse og/eller kommunal kompetenceudviklingsforløb med fokus på vejledningsdidaktik og vejlederroller. Alle dagtilbud i Ishøj Kommune skal have en uddannet praktikvejleder.

## Lokale initiativer

- **Opfølgningssamtale ved fravær (for Sosu)**

Tilstedeværelse under hele sosu-uddannelsen et krav, så kontinuitet og høj faglighed sikres i arbejdet omkring de ældre. Som udgangspunkt for samtalerne benyttes kommunens fraværspolitik, men der er også opmærksomhed på uheldige fraværs mønstre. Opfølgning på fravær via fortrolige samtaler med uddannelseskonsulenten skal være med til at sikre tilbagevenden og fastholde eleven i et stabilt fremmøde.

- **Undervisning på Rådhuset**

For Sosu-elever: Under elevtiden mødes alle elever i praktik til tværfaglige refleksionstimer ca. x1 mdr. med henblik på at fremme faglighed, men også med fokus på at udvikle samarbejdet mellem de forskellige faggrupper, ligesom når eleverne afslutter uddannelsen og skal ud at fungere i tværfaglige teams.

For pædagogstuderende: En fælles introduktions- og undervisningsdag for studerende i praktik er under planlægning.

- **Sikring af gode læringsmiljøer på driftsteder**

For Sosu-elever: Gennem et indholdsrigt arbejdsmiljø med tydelig forventningsafstemning, dygtige, ajourførte og anerkendende praktikvejledere, hvor der altid er plads og tid til faglig sparring- også med uddannelseskonsulenten, sikrer Ishøj Kommune under hele uddannelsen et stimulerende læringsmiljø.

For pædagogstuderende: Det er ambitionen at udvikle et kommunalt evalueringskoncept for studerende og vejledere der anvendes efter hvert praktikophold. På den måde sikres viden der kan bruges i yderligere udvikling af lærings- og praktikmiljø.

## Initiativer på tværs af kommuner, uddannelsesinstitutioner og øvrige uddannelsesaktører

- **Kobling til Jobcenter**

Center for Voksne og Velfærd samarbejder med Jobcentre for at sikre en kontinuerlig rekruttering af kvalificeret arbejdskraft, der af forskellige årsager ikke kender de forskellige muligheder en sosu-uddannelse indeholder.

- **Udvikling af sproglige kompetencer**

I samarbejde med Vestegnens Sprog- og Kompetencecenter er Ishøj Kommune ved at etablere en efteruddannelse vedr. sundhedsfaglig tolkebistand. Heri kan der også ligge en

fastholdelsesmulighed for mennesker der af forskellige årsager fysisk kan have svært ved at udelukkende beskæftige sig fuldtid med plejekrævende opgaver.

- **Samarbejde med KP**

Ishøj Kommune deltager i KKR og KPs partnerskab omkring evaluering af praktikken på pædagoguddannelsen. Evalueringen, og ikke mindst de studerendes tilbagemeldinger, anvendes løbende til at vurdere, om der er behov for at justere uddannelsesstrategien samt eventuelle behov for kvalificering af praktikforløb.

Ishøj Kommune har desuden, sammen med fem andre kommuner i Region Hovedstaden, indgået i et samarbejde med Københavns professionshøjskole om udvikling af sporskiftemerit pædagoguddannelsen målrettet personer med en uddannelse på minimum bachelorniveau.

#### Næste skridt:

Vi vil gerne følge indsatsen omkring uddannelse indenfor velfærdsområderne. Derfor nedsættes en følgegruppe, der kan følge op på strategiens indsatser samt komme med input til administrationens videre arbejde for at sikre, at Ishøj arbejder målrettet for at være et godt uddannelsessted. Følgegruppen skal bestå af såvel tillidsrepræsentanter, ledere samt fagpersoner indenfor de relevante fagområder.