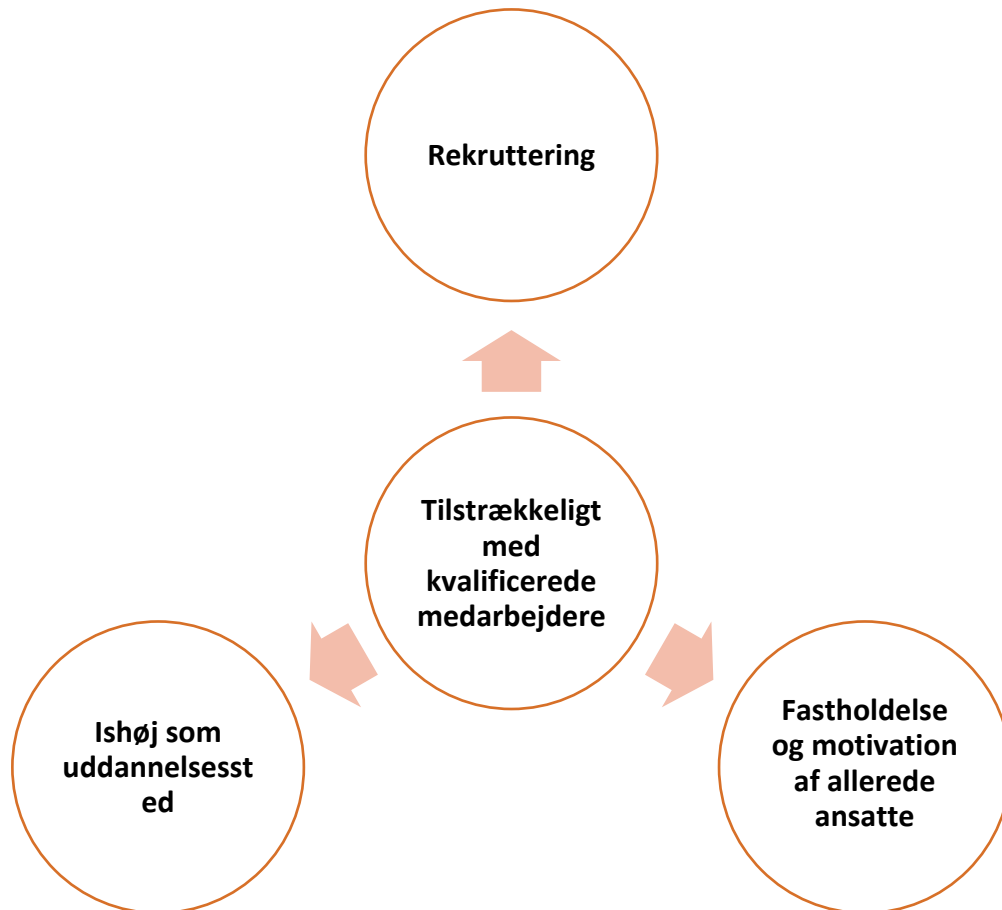


Rekruttering og fastholdelse

Pædagoger



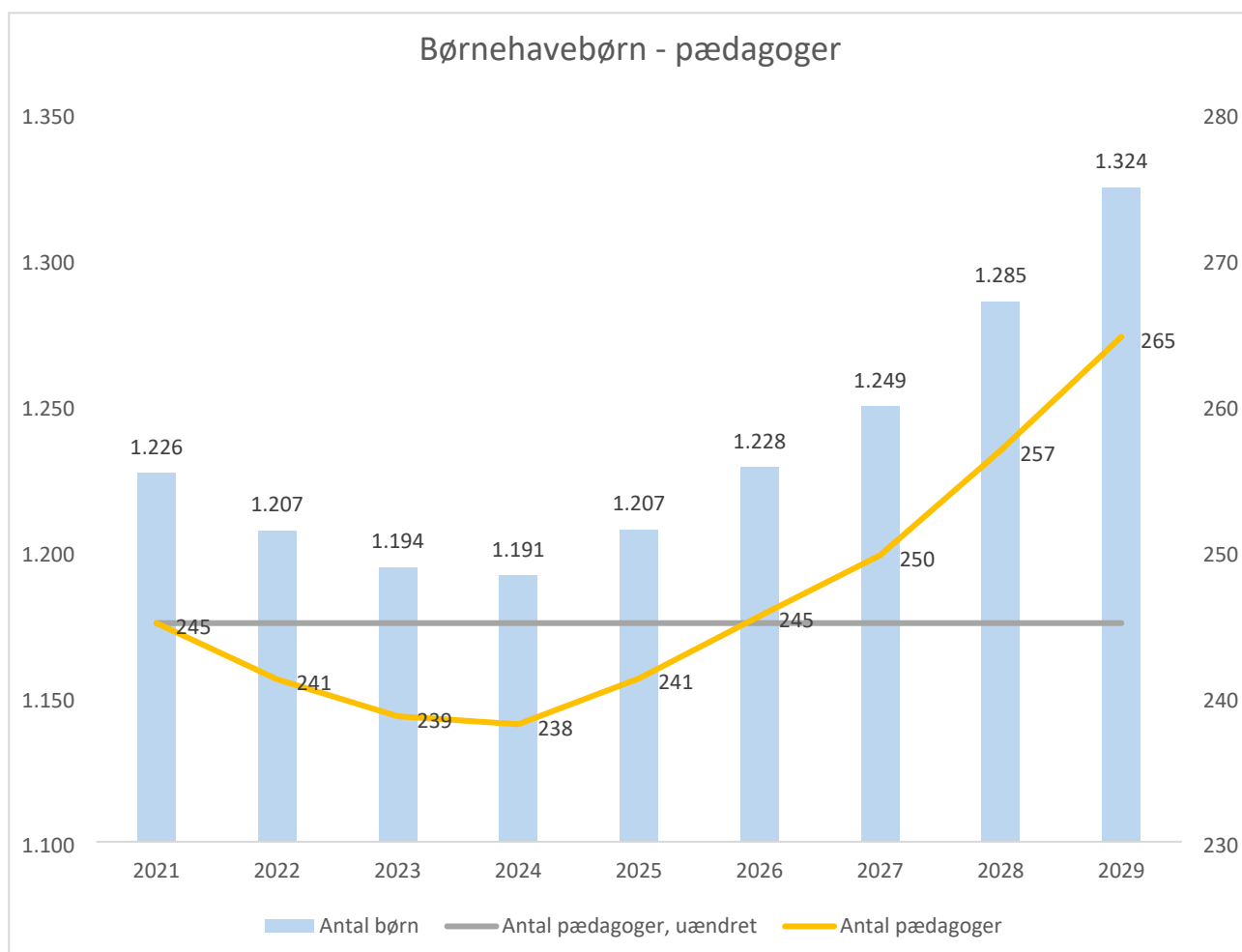
Indledning

Dette analyseafsnit har fokus på de forhold, der gør sig gældende i forhold til at rekruttere uddannede pædagoger. Der ses et fald i det forventede udbud af pædagoger i Region Hovedstaden. Særligt indenfor de næste 10 – 15 år er kurven nedadgående.

Ishøj: Samlet demografisk udvikling på børne-ungeområdet

Figur 1 viser forholdet mellem pædagoger og børn. Beregnet ud fra dagtilbudsprognosen og KMD-træk. Der er taget højde for, at ikke alle 0-årige starter i institution, og at man overgår til skole ved det fyldte sjette år. Opgørelsen illustrerer det "gab", der vil komme, hvis vi vil fastholde den nuværende ratio/forhold mellem antallet af børn pr. pædagog. Figuren er et udtryk for, hvor mange årsværk Ishøj Kommune vil mangle – ud fra en "alt andet lige" betragtning, hvis det nuværende serviceniveau fastholdes. Her viser fremskrivningen, at vi vil mangle 20 årsværk i 2029. Qua udviklingen i børnetal vil udfordringen for alvor sætte ind fra 2026 og frem. Dette er dog ikke et udtryk for, at det ikke bliver/allerede er en udfordring at rekruttere kvalificeret, uddannet pædagogisk personale.

Figur 1. Udvikling i Ishøjs befolkningsgruppe 0-6-årige og pædagoger, 2021-29



Uddannelsesspor – for dem, der skal uddannes

En forudsætning for at vi kan rekruttere er, at der er tilstrækkeligt, der uddannes. Kommunerne, og herunder også Ishøj Kommune, har en afgørende rolle som uddannelsessted, når de unge skal i praktik eller være elever. Som uddannelsessted har vi en vigtig opgave med at fastholde elevens motivation for

uddannelsen og faglige udvikling. Derudover ved vi, at der er en sammenhæng mellem de unges vurdering af udbytte under elevtiden, og om de har lyst til at søge job samme sted efterfølgende.

I dette afsnit er derfor fokus på, hvordan vi lige nu lykkes med at rekruttere og fastholde elever/studerende, så de lykkes med at fuldføre en uddannelse indenfor velfærdsområderne. Dette er ikke et område, vi alene som kommune kan løfte, da mange parametre og aktører spiller ind på udviklingen.

Frafald og manglende søgning til pædagogstudiet

I 2019 faldt 14,5% af de studerende fra indenfor det første år af pædagoguddannelsen (kp.dk).

I år har 2.800 søgt pædagoguddannelsen som deres 1. prioritet via kvote 2, opgør Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. Det svarer til et fald på 21 procent siden sidste år og et fald på 30 procent siden 2019, hvilket på sigt bidrager yderligere til manglen på uddannet pædagogisk personale.

Årsager til frafald – praktik og vejledning

Årsager til frafald kan findes i mange forhold herunder de studerendes egne personlige forhold. De steder, der kan arbejdes på at forbedre, så vi som kommune i højere grad sikrer gennemførelse af pædagogstudiet, relaterer sig til praktikdelen.

KP's evaluering af elevers og studerendes (pædagogstudiet) oplevelser i forbindelse med praktik i kommunen peger på, hvor vi i Ishøj kan arbejde for at forbedre os som uddannelsesinstitution samlet set.

Tre highlights fra evalueringen:

Spørgsmål	Ishøj	Højest scorende kommune	Lavest scorende kommune
Jeg har lyst til at vende tilbage til praktikstedet i fremtidig ansættelse	Ja: 58% Nej: 20% Ved ikke: 23%	Ja:68% Nej: 23% Ved ikke:9%	Ja:38% Nej:35% Ved ikke:27%
Jeg drøftede praktikforløbets indhold med en vejleder	Ja: 52%	Ja: 74%	Ja: 49%
Jeg følte mig godt taget i mod	Ja: 72%	Ja: 86%	Ja: 62%

Pædagogstuderende i Ishøj udgør en relativt lille del af det samlede antal besvarelser, dog kan hovedpointerne fra den samlede KP-evaluering stadig bruges som udgangspunkt for, hvordan vi i Ishøj kan arbejde for at højne både dialog og inddragelse, når vi modtager nye studerende. En del af dette arbejde handler også om at have tilstrækkelig tid til vejledningsopgaven, og herunder at vejlederne på praktikstederne er kvalificerede og motiverede til at påtage sig rollen som vejleder.

Erfaringer

Merituddannelse og sporskifte

Ishøj Kommune indgår, sammen med fem andre kommuner i Region Hovedstaden, i et samarbejde med Københavns Professionshøjskole (KP) om udvikling af sporskiftemeritpædagoguddannelsen målrettet personer med en uddannelse på minimum bachelorniveau. Der er ganske få (gode) erfaringer med ordningen i Ishøj, men det skal bemærkes, at antallet af medarbejdere, der kan rekrutteres fra, er begrænset.

Kommunens dagtilbud sender løbende pædagogiske assistenter eller pædagogmedhjælpere afsted på merituddannelse, når de er motiveret og parate til at tage uddannelsen som pædagog. Der er ikke opgjort et samlet antal, men erfaringerne har været gode i forhold til at få kvalificerede medarbejdere "retur" fra et endt uddannelsesforløb.

Som en del af "Partnerskab for sammenhængende uddannelser" deltager Ishøj Kommune i et samarbejde med KP om at højne kvaliteten i både uddannelsen og praktikstederne (og overgangene mellem de to). I denne dialog har Ishøjs ledere på dagtilbudsområdet efterlyst mere direkte samarbejde med KP om forventningerne til hinanden – mellem dagtilbud som praktiksted og KP som uddannelsessted.

Desuden er der et vedvarende fokus på at få uddannet praktikvejledere på diplomniveau.

Anbefalinger – uddannelse

Anbefalinger omkring styrkelse af uddannelsessporet går således på to indsatser:

1. Styrkelse af kvaliteten i praktikken lokalt
2. Opkvalificering og uddannelse af vejledere

En styrket indsats omkring koordinering af pædagoguddannelse og de pædagogstuderende lokalt vil bidrage til at lykkes med dette og løfte den samlede Strategi for kvalificering af praktik på pædagoguddannelsen, som allerede er beskrevet med en række initiativer.

Indsatserne og målsætninger i forhold til uddannelsessporet er yderligere beskrevet i Uddannelsesstrategien, vedtaget i Ishøj Byråd 1. marts 2022.

Rekrutteringsspor – for dem, vi gerne vil ansætte

Tal om rekruttering og jobopslag viser udfordringerne i forhold til at tiltrække nok kvalificeret arbejdskraft. Udfordringerne er både betinget af, at der ikke uddannes nok indenfor de store velfærdsområder, sammenholdt med det behov, den demografiske udvikling medfører, samt den "afgang" der er/vil komme pga. generationsskifte og omfanget af, hvor mange, der vælger at forlade faget. Løn spiller også en rolle i forhold til rekrutteringsindsatsen, men er ikke medtaget som en faktor i denne analyse, da sammenhold af lønforhold på tværs af kommuner kalder på en særskilt afdækning.

Rekruttering regionalt

For hele Region Hovedstaden ligger den forgæves rekrutteringsrate for pædagoger på 29%, svarende til 4.420 jobopslag, der enten ikke besættes, eller besættes med en medarbejder, der ikke besidder de ønskede kompetencer (Kilde: STAR, Rekrutteringssurvey 2021).

BUPL anslår selv, at der på landsplan vil mangle 14.000 pædagoger i 2030, når institutionerne skal følge med stigende børnetal og leve op til minimumsnormeringerne (bupl.dk).

Rekruttering i Ishøj

Nedenstående opgørelser stammer fra HR-ON, som er Ishøj Kommunes elektroniske rekrutteringssystem. De giver en indikator på, hvordan omfanget af forgæves rekruttering slår igennem, men må ikke ses som et udtryk for et samlet billede. Corona kan ligeledes være med til at forvrænge billedet en smule.

Tallene viser fx ikke den rekruttering, der kan finde sted via netværk uden jobopslag, eller de tilfælde, hvor en ledig stilling bliver udfyldt indenfor de eksisterende rammer ved hjælp af omorganisering og planlægning.

Jobopslag, Pædagogisk personale:

Årstal	Antal jobopslag	Antal genopslag	Antal ansøgere	Gns. Ansøger pr. stilling
2019	35	1	816	23
2020	27	5	511	18
2021	26	0	265	10

Tendensen der kan læses ud af tallene er, at antallet af ansøgere har været faldende over årene, og i en ansættelsesproces er et gns. på ca. 10 ansøgere ikke et stort felt at finde den bedst kvalificerede indenfor.

Da systemet er behæftet med usikkerheder, kan der i tallene både være stillinger til pædagoger og pædagogmedhjælper, men der er så vidt muligt kun medtaget stillinger til uddannede pædagoger. Lederstillinger er sorteret fra, da det er meget tydeligt, hvordan en enkelt lederstilling får antallet af ansøgere til at stige kraftigt. Dette ændrer dog ikke ved tendensen om faldende antal ansøgere pr. stilling.

Afdækning af potentialer i egen ledig arbejdsstyrke

Når det drejer sig om at rekruttere flere uddannede pædagoger, er der en mulighed i at kigge på kommunens egen ledige del af arbejdsstyrken.

Jobcenteret havde pr. 2. marts 2022 13 ledige på pædagogområdet og som var medlem af a-kassen BUPL, dvs. de var på a-dagpenge. Det er vurderingen, at ledige pædagoger hurtigt får nyt job i øjeblikket. Jobcenteret vurderer, at potentialet for at finde egnede kandidater inden for andre målgrupper i Jobcenteret er lille.

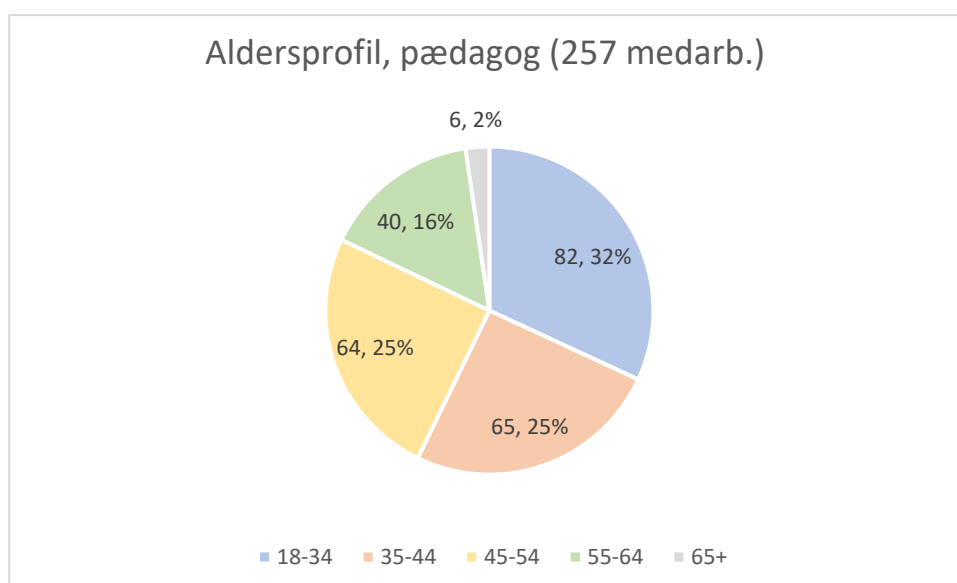
Kun en samtale med de ledige kan afgøre, om borgerne ønsker at arbejde inden for pædagogområdet.

Konklusion og anbefaling – rekruttering

1. **Branding:** Rekruttering – og dermed tiltrækning – af ny arbejdskraft indenfor pædagogfaget er en kamp om den knappe ressource. Som tallene for rekruttering i hele Region Hovedstaden viser, er der få ansøgere til mange jobopslag. I relation til den vedtagne Kommunikationsstrategi kan dette være et konkret indsatsområde, så Ishøj bliver brandet som arbejdsplads – særligt med fokus på velfærdsområderne.

Fastholdelse – for dem, der allerede er her

Aldersfordelingen for uddannede pædagoger i kommunen er relativt jævnt fordelt i de forskellige alderskategorier. Det må forventes at cirka en femtedel indenfor de næste ti år vil forlade arbejdsmarkedet på grund af pension eller anden tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.



Kilde: KMD bearbejdet data marts 2022

Hvor mange forlader faget

Uanset alder forventes det, at hver tiende uddannede pædagog har forladt faget ti år efter deres uddannelse (VIVE). De angivne faktorer til dette er blandt andet arbejdsmiljøet, hvor manglen på uddannet personale og stor udskiftning i medarbejdergruppen giver ringe vilkår for at udfolde og anvende den pædagogiske faglighed. For nyuddannede spiller begrebet "praksischock" også ind, hvor de nyuddannede oplever ikke at have tilstrækkelige ressourcer til de udfordringer de møder i praksis.

Omsætning af medarbejdere

Jobomsætningen kan også være med til at sige noget om, hvordan vi lykkes med at fastholde medarbejdere. Dog kan der ligge mange andre faktorer bagved de tal, der udelukkende siger noget om ansættelsers varighed.

Der kan opgøres følgende (her vist som tal for alle/hele kommunen i 2021):

- Den **gennemsnitlige ansættelseslængde** for medarbejdere, der stoppede i 2021, var **5,3 år**
- **16,3 %** af dem, der stoppede, har været **ansat i 10 år eller mere**

- **22,1 %** har været ansat 1 år eller mindre¹

For pædagogisk personale er jobomsætningen således fordelt:

	Gns. ansættelseslængde	Ansæt 1 år eller mindre
Pædagogmedhjælpere	3,1 år	26,2%
Pædagogisk assistent	2,5 år	27,7%
Pædagoger	5,5 år	10,3%

Jobomsætningen er relativt højere for pædagogmedhjælpere end for pædagoger, som følger kommunens gennemsnit for ansættelseslængde. Medhjælpere er ofte ansat i forbindelse med "sabbatår" eller lignende. Det er værd at bemærke, hvordan pædagogiske assistenter også ligger markant under de uddannede pædagoger. Pædagogisk assistent er en to-årig uddannelse, men kan også gives med merit, så uddannelsen strækker sig over 42 uger, hvis den ansatte har mindst 2 års relevant erhvervserfaring.

Baggrunden for personaleomsætningen kan skyldes mange faktorer. Årsager til ophør af ansættelsesforhold kan tallene ikke sige noget om. Flere af disse kunne også finde ansættelse i Ishøj Kommune igen på et senere tidspunkt.

Problematik i forhold til fastholdelse:

Ifølge BUPL's statistikker blev 488 BUPL-medlemmer opsagt i prøvetiden mellem år 2018-2021. Hver femte af dem – 20 procent – er i dag hverken medlem af BUPL eller pædagogernes a-kasse, BUPL-A. Det antyder, at de har forladt pædagogfaget, men kan også skyldes, at nogle af de prøvetidsopsagte pædagoger kan være ansat på pædagogiske arbejdspladser, der har overenskomst med LFS (FOA) eller Socialpædagogerne (bupl.dk).

Arbejdstid

Særligt indenfor sosu-faget er der en deltidskultur, hvor en uudnyttet ressource måske findes, hvis vi gør en indsats for at få flere op i tid. Samme løsning er ikke helt så aktuel indenfor pædagogfaget, da langt flere arbejder på fuldtid. Pædagogernes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ligger på 34,4 timer om ugen (KMD-data fra juli 2020).

Tabellen nedenfor viser dels den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid og dels hvor mange, der er ansat inddelt i tidskategorier.

Gennemsnitlig arbejdstid

	Gns. Ugentlig arbejdstid	25,4 timer eller under	25,5 – 29,9 timer	30 – 32 timer	32+ timer	37 timer

¹ Bemærk at tallet er inklusiv barselsvikarer og andre vikariater/korttidsansættelser

Pædagoger	34,4	6	0	27	52	161
------------------	------	---	---	----	----	-----

Det fremgår i notat af 16. maj 2021, som er behandlet på Børne- og Undervisningsudvalget den 21. juni 2021, at de fleste ansatte i kommunens dagtilbud giver udtryk for ikke at være interesseret i, at gå op i tid.

Konklusion og anbefaling – fastholdelse

I forhold til at motivere de allerede ansatte til at blive i Ishøj er vi udfordret på flere parametre. Vi vil gerne "holde på folk" både de nyansatte (herunder nyuddannede) og dem, der har været ansat i længere tid. Der, hvor vi aktivt kan gøre noget for at lykkes med dette kan tegnes op i tre hovedområder:

1. **Onboarding:** En god modtagelse er altid et godt udgangspunkt for at blive på arbejdspladsen. Da der blev afholdt temadag den 29. marts med HovedMED blev det blandt andet også drøftet, hvordan nyuddannede og unge medarbejdere kan have nogle forventninger til jobbet, som måske ikke helt står mål med virkeligheden. En mere systematisk indsats for hvordan man tager imod nyansatte, så vi også undgår for mange korte ansættelsesforløb, kan bidrage til fastholdelse. Dette indbefatter også de tilbud og materialer, der gives fra centralt hold, når man ansættes i kommunen.
2. **Arbejds miljø:** Ofte kan mistrivsel og dårlig stemning på arbejdspladsen være det der gør, at man vælger at søge andre steder hen. Særligt i det arbejdsmarked vi har lige nu, hvor der er mange stillinger at vælge mellem. Der arbejdes allerede i flere spor med, hvilke indsatser og initiativer, der bidrager til en attraktiv arbejdsplads. Lokalt arbejdes der blandt andet med resultaterne fra trivselsmålingerne, der siger noget om arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads.

I en indledende drøftelse af, hvordan TR og AMR ser, at arbejdsmiljøet som en fastholdelsesfaktor kan udvikles, nævner medarbejderrepræsentanterne forskellige input til, hvad der bidrager til et godt arbejdsmiljø:

- a. Anerkendelse i form af medarbejderpleje (fx adgang til massage og svømmehal)
 - b. Gode adgang og muligheder for kompetenceudvikling
 - c. Flexibel planlægning lokalt – fx at kunne arbejde hjemmefra med udviklingsopgaver, hvor man alligevel ikke er sammen med børnene
 - d. Intro til nye medarbejdere, jf. onboarding nævner medarbejderrepræsentanterne også vigtigheden i at tage godt i mod nyansatte. Både med info om, hvad der rører sig generelt i kommunen samt et specifikt fokus på de fælles pædagogfaglige dagsordener
3. **Organisering af arbejdstid og opgaver:** Omkring dette punkt er der særligt fokus på, indenfor sosu-området, at finde modeller for, hvordan det kunne være attraktivt at gå op i tid. Herunder med det fokus, at kunne arbejde mere fleksibelt, så "op i tid" ikke bare bliver "mere af det samme". Som nævnt under anbefalinger til arbejdsmiljø handler det på pædagogområdet også om, at kunne lægge arbejdsopgaver fleksibelt omkring den daglige drift.