



Strategi for fastholdelse, uddannelse og rekruttering på det pædagogiske område i Ballerup Kommune

En fælles strategi for fastholdelse, uddannelse og rekruttering

Ballerup Kommunes Økonomiudvalg vedtog den 22. januar 2022 en strategi for fastholdelse, uddannelse og rekruttering i Ballerup Kommune.

Baggrunden for strategien er primært mangel på ledere og medarbejdere i store dele af organisationen:

- For lille søgning til og stort frafald på uddannelserne
- Stor personaleomsætning på fagområderne
- Udvikling af borgeropgaven pga. demografi, opgaveflytning fra regioner til kommuner og udvikling i borgernes behov og forventninger

Derfor ser Ballerup Kommune et stort behov for at blive bedre til at rekruttere, fastholde og uddanne de rette kompetencer til opgaverne nu og fremover.

Vores strategi har tre spor:

- Ballerup Kommunes fastholdelse af ledere og medarbejdere
- Ballerup Kommune som uddannelsesorganisation
- Ballerup Kommunes rekruttering af nye ledere og medarbejdere

Fokusområderne i den fælles strategi

Der er tre gennemgående og tværgående fokusområder i strategiarbejdet, som går på tværs af sporene fastholdelse, uddannelse og rekruttering.

Fokusområderne beskriver både tværgående og lokale indsatser, og de rummer både igangværende og nye indsatser.

De tre tværgående fokusområder i strategiarbejdet:

- **Et stærkere arbejdsgiver- og ledelsesfokus** for at sikre forpligtelse, kontinuitet og kvalitet i den samlede indsats med at uddanne, rekruttere, fastholde og udvikle de rette kompetencer til opgaven
- **Et tættere samarbejde mellem ledere og medarbejdere** for at sikre det gode arbejdsmiljø omkring samarbejdet om den fælles opgave
- **Nytænkning og fleksibilitet** for at sikre, at vi afprøver nye former for ansættelsesforhold og arbejdstilrettelæggelse

Organiseringen af arbejdet på pædagogområdet

Den tværgående strategi skal udmøntes i konkret handling på de enkelte fagområder. Det pædagogiske område er et af de områder, der prioriteres først. Det er det, fordi mangelsituationen på området allerede er alvorlig, og udviklingen er bekymrende:

- Søgningen til pædagoguddannelsen i Region Hovedstaden ligger på det laveste niveau i 10 år
- Antallet af 0-6 årige i Region Hovedstaden stiger med 14 procent frem mod 2030
- I dag er kun 45 procent af de ansatte i daginstitutionerne i Region Hovedstaden er uddannede pædagoger
- I Ballerup Kommune oplever vi som følge af ovenstående udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft ved stillingsledighed på pædagogområdet

Derfor har Ballerup Kommune taget initiativ til sammen med BUPL og FOA at lave en plan for fastholdelse, uddannelse og rekruttering på det pædagogiske område.

Styregruppen herfor består af direktør Anne Vang Rasmussen, centerchef Per Kensø, afsnitsleder for Pædagogik og Læring Lotte Aabye, formand for BUPL Hovedstaden Jon Olufson, fagligsekretær i BUPL Cindie Christoffersen, FTR BUPL Pernille Birk Brammer, FTR FOA Christian Vistrup samt PMF afdeling 1 Dorit Dühring.

Styregruppen har i første omgang prioriteret nedenstående initiativer, som der skal arbejdes med til en start.

Styregruppen vil løbende følge op på initiativerne. Initiativerne vil løbende blive suppleret og udbygget.

Konkrete initiativer på pædagogområdet

Styregruppen prioriterer i første omgang fem temaer: Fastholdelse, opkvalificering af eksisterende medarbejdere, praktikvejledning, onboarding og kommunikation af gode historier.

Konkrete initiativer inden for de fem temaer er:

Fastholdelse

- Der skal arbejdes med strategisk kompetenceudvikling, herunder særligt ift. fleksible læringsmiljøer samt børn i udsatte positioner. Kompetenceudviklingen må gerne ske i praksis.
- Der skal arbejdes med forbedrede karrieremuligheder internt i Ballerup. Det gælder både faglig udvikling, lederudvikling (gerne i praksis) og interne flytninger, så en medarbejder kan prøve kræfter med andre dele af det pædagogiske område i kommunen.
- Fortsat opmærksomhed på mulighederne i arbejdstidstilrettelæggelse.
- BUPL, FOA og Ballerup Kommune vil samarbejde om initiativer til at styrke Ballerup Kommunes pædagogiske områdes attraktion for seniorer.
- Pædagogmedhjælper ansættes ofte i tidsbegrænsede stillinger i de enkelte børnehuse. Ballerup Kommune vil styrke muligheden for faste stillinger på tværs af børnehuse, så medarbejderen kan blive i kommunen.

Opkvalificering af eksisterende medarbejdere

- Ballerup Kommune har det første hold afsted som meritpædagoger. Denne indsats fortsættes med henblik på at få flere uddannede pædagoger i Ballerup Kommune.
- Opmærksomhed på at den pædagogiske assistentuddannelse er en god mulighed for medhjælpere, herunder dem uden ungdomsuddannelse.
- Ballerup Kommune, BUPL og FOA arbejder sammen om at søge opkvalificeringspuljen. Den kan søges, hvis kommunen har en konkret plan for at hæve pædagogandelen med 10 pct. De konkrete kriterier for puljen er endnu ikke meldt ud, men meldes ud i løbet af 2022.

Praktikvejledning

- Det skal synliggøres, at Ballerup Kommune prioriterer vejlederuddannelsen til praktikvejledere i pædagogfaget.
- Der skal sikres et vidensniveau blandt vejlederne om både pædagoguddannelsen og den pædagogiske assistentuddannelse.
- Tid til vejledning skal prioriteres og skemalægges.
- Ballerup Kommune, BUPL og FOA skal i fællesskab invitere praktikvejledere ind og høre dem til deres opgaveløsning, herunder om der er behov for at dele af opgaven løses i distriktet og ikke i det enkelte børnehus.
- Der skal være et kommunalt niveau for, hvad vi forventer af praktikvejledningen. Derfor skal der etableres netværk for praktikvejledere i samarbejde mellem BUPL, FOA og kommunen. Det kan være både i distriktet og/eller på tværs af kommunen.
- Der skal lægges en plan for hvordan vi får de Ballerup studerende på Københavns Professionshøjskole i tale; evt. som opsamlingsdag/fælles halvårlig dag for studerende, der har været i praktik i Ballerup.

Onboarding

- Fælles introduktion til børneområdet i Ballerup Kommune med introduktion til strategier og visioner på området.
- Prioritering af videndeling om den gode onboarding i og imellem distrikterne.
- Særlig opmærksomhed på og formalisering af arbejdet med den nye medarbejders første år, herunder medarbejderens opgaver, tilknytning af mentor samt information om det børnehus, det distrikt og den kommune, man skal arbejde i.

Kommunikation af de gode historier

- BUPL, FOA og Ballerup Kommune vil samarbejde om at fortælle de gode historier, herunder om løn, vilkår, prioritering af efteruddannelse og prioritering af praktikuddannelse
- Der skal laves et videospor med små film om de gode historier.