

SOCIALPÆDAGOGERNE KREDS SYDJYLLAND:

ET BUD PÅ, HVORDAN REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE AF SOCIALPÆDAGOGER SIKRES



liER

SOCIALPÆDAGOGERNE

SYDJYLLAND

FORORD



Socialpædagogens kerneopgave er at give mennesker med særlige behov muligheden for at leve et værdigt og meningsfuldt liv, der tager udgangspunkt i den enkeltes egne ønsker og faktiske livssituation. Dette kræver en høj grad af socialpædagogisk faglighed.

Faglighed forandrer liv er et af hovedtemaerne på dette års kongres i Socialpædagogerne. Temaet er højaktuelt, idet den socialpædagogiske faglighed i disse år er udfordret på flere fronter:

- Antallet af socialpædagoger ansat inden for det socialpædagogiske arbejdsområde er faldende
- Antallet af unge, der søger uddannelsen som socialpædagog, er faldende
- Antallet af ufaglærte, der kender til det socialpædagogiske område, er faldende
- Manglen på arbejdskraft er stor

I bestræbelserne på at finde løsninger på disse udfordringer har kredsbestyrelsen i Socialpædagogerne Syddjylland nedsat en tænketank. Tænketanken har haft til opgave at identificere særlige udfordringer på de enkelte fagområder og komme med løsningsforslag hertil. Det har resulteret i 12 konkrete bud på, hvordan rekruttering og fastholdelse på det socialpædagogiske fagområde kan fremmes.

Vi kan konstatere, at udfordringerne med at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere ser meget forskelligartede ud på det socialpædagogiske område. Det er derfor vigtigt, at man i den enkelte kommune, på den enkelte arbejdsplads og på det enkelte område grundigt analyserer, hvilke udfordringer man helt konkret står med. Det vil således ikke være alle bud, der hver især er lige relevante alle steder.

Pjecen skal ses som kredsens overordnede bud på, hvordan man kan arbejde med at fastholde og rekruttere socialpædagoger samt blive en attraktiv arbejdsplads, hvor **Faglighed forandrer liv**.

Denne pjece henvender sig til to niveauer med opfordring - og inspiration til, at understøtte en fremtidig sikring af kvalificeret arbejdskraft. Dels mener vi, at kommunerne og regionen med forskellige initiativer kan være med til at investere i en sikring af fremtidig kvalificeret arbejdskraft. Og dels mener vi at de enkelte arbejdspladser også kan tage initiativer, der er med til at sikre fastholdelse og uddannelse af kvalificerede medarbejdere.

Tænketanken har således beskrevet initiativer fra flere kommuner, som kan være med til at inspirere arbejdspladserne og gode råd og anbefalinger til kommunerne, som følger sidst i pjecen.

Selv om forslagene er udarbejdet i en kommunal kontekst er det vores overbevisning at regionale og private arbejdspladser også kan drage nytte af pjecen.

HVILKE OPMÆRKSOMHEDER BØR DER VÆRE PÅ DEN ENKELTE ARBEJDSPLADS



1

TAG GODT IMOD NYANSATTE

En god introduktion til nyansatte og studerende er med til at forebygge, at de kastes ud i arbejdsopgaver, som de endnu ikke føler sig klædt på til at varetage. Det kan være med til at forebygge praksischock. En del nyuddannede pædagoger knækker nakken og forlader deres første job hurtigt – en del forlader sågar helt faget efter kort tid. Stor personalegennemstrømning koster mange penge og kan forebygges – det kan blandt andet gøres ved at sørge for en god og ikke for kort introduktionsperiode for nyansatte. Der hvor man har særligt udfordrende borgere er det en god idé med en grundig introduktion til arbejdet og de særlige pædagogiske udfordringer.

God introduktion målrettet den nyansatte og dennes faglighed, mentorordning og lederopfølgning på den nyankomne er derfor nøgleordene for den gode start.



2

FRA DELTID TIL FULD TID

Mange socialpædagoger er ufrivillig ansat på deltid. Således ønsker 52 % af kredsens deltidsansatte medlemmer sig på fuld tid. Blandt de 20 – 29-årige, er der 57 % der ønsker en fuldtidsansættelse og 17 % som ønsker flere timer.



3

STYRKELSE AF STRATEGISK KOMPETENCEUDVIKLING

I anerkendelsen af at der på mange arbejdspladser er stor fokus på kompetenceudvikling af medarbejdere kan kredsen konstatere at det for mange socialpædagogerne er et betydeligt fastholdelsesincitament.

Derfor anbefaler kredsen at der investeres med flere midler til strategisk kompetenceudvikling, således at der er balance mellem de nødvendige kompetencer og den kerneopgave der skal løses. Dette er igen med til at skabe den nødvendige trivsel på arbejdspladsen.

Ved stillingsopslag er det en god idé at gøre sig grundige overvejelser omkring hvilke kompetenceprofiler man ønsker til stillingen. Undgå brede stillingsopslag, det tiltrækker ikke fagligt kompetente ansøgere. Vi anbefaler tydelige stillingsopslag, hvor ansøgeren kan se at man vægter faglighed og hvilke kompetencer der efterspørges i stillingen



4

GØR UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT

Antallet af uddannede socialpædagoger harmonerer langt fra med antallet af ledige socialpædagogstillinger. Derfor er det en god ide at tilbyde ufaglærte medarbejdere at tage merituddannelsen. Derved medvirker man til at skabe sin egen fødekæde af socialpædagoger. I den forbindelse er det vigtigt, at der stilles krav til uddannelsesstederne om, at de placerer den teoretiske del af merituddannelsen på en måde, så det er gunstigt for både arbejdspladsen og den meritstuderende.

5

ANSÆT FAGFAGLIGE LEDELSE

Socialpædagogiske ledere sætter fagligt aftryk. I en ny medlemsundersøgelse svarer 90 %, at det har en positiv betydning for kvaliteten i arbejdet, at deres leder er socialpædagog. Socialpædagoger skal ledes af en leder med en socialpædagogisk baggrund. Hvis faglighed skal forandre liv, er det nødvendigt, at lederen ved hvilke kompetencer, der er behov for. Der er behov for, at lederen på en og samme tid både kan oversætte faglighed opad til ledelsen og formidle strategi til medarbejderne på gulvet. Dette er kun muligt, hvis lederen forstår den socialpædagogiske kernefaglighed.

6

INVESTER I DE STUDERENDE

Når de studerende er i lønnet praktik, indgår de ofte i arbejdsplansplanen og betragtes som en del af normeringen. Men det er vigtigt, at de studerende får lov at være netop studerende. Der skal gives tid til, at den studerende kan falde til, og forholdene skal være til, at de har mulighed for at suge til sig fra de erfarne medarbejdere. Får de studerende den tid og vejledning, de har brug for, vil arbejdspladsen få et positivt omdømme. Det kan for eksempel betyde, at studerende gerne vil arbejde som vikarer under uddannelsen, eller de måske endda kommer tilbage til arbejdspladsen efter endt uddannelse.



7

FORLÆNG SENIORERNES TID PÅ ARBEJDSPLADSEN

Gør det attraktivt for ældre medarbejdere at blive længere på arbejdsmarkedet. Gør brug af seniorordninger, og opfordr seniormedarbejdere til at undersøge mulighederne for en eventuel delpension. Afhold seniorsamtaler med henblik på at klarlægge hvilke tiltag og hensyn, der kan få den enkelte seniormedarbejder til at blive længere på arbejdspladsen. Afsæt midler til gode senioraftaler.



8

BRUG ARBEJDSSTIDSAFTALEN

Gør brug af præambelen i arbejdstidsaftalen. Den lægger op til drøftelse af, hvordan arbejdstiden bør planlægges. Kend medarbejdernes individuelle behov, og forsøg at opfylde dem. Nogen har brug for kun at skulle arbejde hver tredje weekend, mens andre kan arbejde hver anden. Gør det muligt at udarbejde individuelle arbejdstidsplaner.

Indflydelse på egen arbejdstid, hensyntagen til livsfaser og private forhold er vigtige parametre i forhold til fastholdelse og rekruttering.

Men vigtigst af alt – lad være med at "tælle hoveder". Tæl i stedet faglighed – arbejdspladsen skal på alle tidspunkter være dækket ind af tilstrækkeligt med faglige kompetence.

Ofte er der meget fokus på ulemperne ved døgnarbejde. Fortæl også om fordelene og de positive sider derved.



9

TÆNK TRIVSEL OG ARBEJDSMILJØ

Ansøgere foretrækker arbejdspladser, hvor der er et godt arbejdsmiljø, høj trivsel, god ledelse samt en høj grad af faglighed.

Efterhånden er arbejdspladserne gode til at forebygge vold og trusler om vold. Men når det sker, så tag altid situationen alvorligt, og lær af den, så den ikke gentager sig. Opmærksomheden på det psykiske arbejdsmiljø halter en del steder. Socialpædagogerne kreds Sydjylland anbefaler i den forbindelse, at TRIO-samarbejdet prioriteres højt på alle arbejdspladser.

Skab gode faglige stunder, hvor der også er plads til socialt samvær med kollegaer. Ansøg for eksempel om midler til aktiviteter via SL's puljer, eller deltag som samlet personaleflok til arrangementer arrangeret af Fokus på faget.

Sygefraværet er og har været en udfordring. Men med fokus på de 12 bud er det vores overbevisning, at dette gradvist vil falde. Mange sygemeldte oplever et pres fra arbejdsgiver om at komme hurtigt tilbage på job. En del bliver også opsagt i forsøget på at returnere til arbejdspladsen – måske kan dette i højere grad undgås ved en mere nænsom tilgang til medarbejderen. Det vil oftest være en gevinst på den lange bane, at medarbejdere, der har været (langtids-)sygemeldt, får lov til at arbejde sig stille og roligt op i tid uden for meget pres fra ledelsen. En erfaren medarbejder på deltid i en periode må til enhver tid være at foretrække frem for en vakant stilling.



10

FOKUS PÅ FORNUFTIG BRUG AF VIKARER

Mange vikarer på en arbejdsplads spiller negativt ind på faglighed og stabilitet. Det er tillige dyrt at bruge vikarbureauer. Når arbejdspladser bruger bureauerne, er de med til at øge incitamentet til at blive vikar. En vikar får en højere timeløn end en fastansat og har også større indflydelse på, hvor egne arbejdstimer placeres. På sigt kan det overvejes, om ikke det er billigere at ansætte flere medarbejdere, så arbejdspladsen selv kan dække ind ved sygdom og ferie.

11

FORTÆL DE GODE HISTORIER

Der flourer mange negative historier fra det socialpædagogiske arbejdsområde. Historierne handler om, hvor hårdt, farligt og nedslidende arbejdet er. Disse historier skal selvfølgelig fortælles – men de positive fortællinger om, hvordan faglighed forandrer liv, fortjener også opmærksomhed. Vær med til at fortælle de gode historier fra vores område – på den måde er I medvirkende til at give faget et godt image.

TÆNK LANGSIGTET

Hvis en arbejdsplads skal være attraktiv, kræver det investering. Der findes ingen quick-fix-løsninger, og det er nødvendigt at tænke i økonomiske investeringer, der nok koster her og nu, men giver gevinst på den lange bane. I en tid, hvor der er kamp om arbejdskraften, er løn et væsentligt element, der ikke må undervurderes. Det kan være et afgørende parameter det øjeblik, en ansøger skal vælge mellem to ellers lige attraktive stillinger



12



HVORDAN KAN KOMMUNER VÆRE MED TIL AT SIKRE FREMTIDIG KVALIFICERET ARBEJDSKRAFT PÅ DE SOCIALPÆDAGOGISKE TILBUD?

De fremtidige rekrutteringsudfordringer er blandt andet forårsaget af faldende ungdomsårgange, hvilket betyder færre ansøgere til pædagoguddannelsen såvel som til andre velfærdsuddannelser. Kommunerne bør derfor gøre en indsats for at prøve at tiltrække og prækvalificere folk, der ikke på eget initiativ har søgt i fagets retning. Det kan kommunerne gøre på flere måder:

MÅLRETTEDE HF-FORLØB

Kommunerne kan indgå aftaler med det lokale VUC og/eller ungdomsuddannelserne om en målrettet og særlig tilrettelagt Hf-pakke, der sigter mod senere optagelse på pædagoguddannelsen.

Optagelseskriterierne for den nuværende pædagoguddannelse er enten en studentereksamen eller en Hf-eksamen med minimum fire enkeltfag (dansk på A-niveau, engelsk på B-niveau, samfundsfag på C-niveau samt yderligere et valgfrit fag). Ved en nærmere tilrettelæggelse kan det overvejes, hvordan de forskellige fags pensum kan målrettes som en introduktion til det socialpædagogiske område.

ANSÆTTELSE I UDDANNELSESTILLINGER

En af mulighederne for at uddanne sig til pædagog er at tage en merituddannelse, hvor meritten består af i alt 12 måneders praktik. Det betyder, at det samlede uddannelsesforløb bliver 12 måneder kortere end det ordinære. Optagelseskravene til merituddannelsen er de samme som til den ordinære – dog er det et krav, at den studerende har to års erfaring fra det (social)pædagogiske område.

Kommunerne og de socialpædagogiske tilbud kan fremme søgningen til merituddannelsen ved at oprette uddannelsesstillinger for ufaglærte. Her kan der gives mulighed for i ansættelsesperioden at sikre eventuel prækvalificering til optagelse på merituddannelsen. Man kan tillige motivere til uddannelsesforløbet ved hjælp af særlige støtteforanstaltninger, så det er muligt at arbejde, mens man er under uddannelse. Merituddannelsen kan tages på to måder

- 1: Et treårigt forløb, hvor første år er på fuld tid, og resten på deltid.
- 2: Et fireårigt forløb, hvor hele uddannelsen er på deltid, så det kan kombineres med sideløbende deltidsarbejde.



STUDIEKVALIFICERENDE TILBUD

En del mennesker fravælger en videregående uddannelse som følge af dårlige oplevelser i grundskolen eller på ungdomsuddannelsen. Det kan skyldes alt fra ordblindhed, til mistrivsel og dårlig selvtillid. Herudover er (særligt mandlige) unge af anden etnisk herkomst dårligere repræsenteret i uddannelsesbilledet end resten af befolkningen. Kommuner kan med særlig opmærksomhed på ovenstående udvikle tilbud, hvor man kan arbejde med at bedre disse gruppers kompetencegrundlag for at tage en mellemlang videregående uddannelse.

BROBYGNING I UNGDOMSUDDANNELSERNE MED PRAKTIKFORLØB

Kendskabet til det socialpædagogiske område i samfundet er generelt lavt. De nye generationer møder sjældent socialpædagoger, de kan spejle sig i, og de får ikke et naturligt kendskab til faget på samme måde, som de gør med eksempelvis læreruddannelsen gennem folkeskolen eller sygeplejerskeuddannelsen gennem sundhedsvæsenet. Det problem kan kommunerne afhjælpe ved at lave samarbejdsaftaler med ungdomsuddannelserne om etablering af brobygningsforløb. Det er ligeledes en oplagt mulighed at oprette studiejobs i de socialpædagogiske tilbud, som retter sig mod elever på ungdomsuddannelserne.

Ovenstående initiativer er ikke nødvendigvis nemme at tilgå, men det er imidlertid kredsens opfattelse, at det er en nødvendighed at prøve at tænke ud af boksen, såfremt der skal sikres kvalificeret arbejdskraft til at løfte kerneopgaven på det socialpædagogiske område.

PRIORITERING AF - OG INVESTERING I DE SOCIALPÆDAGOGISKE TILBUD

Borgeren med behov for socialpædagogisk støtte er en særlig borgergruppe, der risikerer at blive overset. Der er ofte ikke et ressourcestærkt netværk omkring det enkelte barn, den unge eller voksne med særlige behov, der kan gøre opmærksom på den støtte de har brug for at få et godt liv.

Derfor opfordrer kredsen de kommunale beslutningstagere til at have prioriteret fokus på området, - blandt andet ved at tilgodese de sociale tilbud med en økonomisk ramme, der gør det muligt for den enkelte arbejdsplads, at investere i et fremtidigt rekrutteringsgrundlag.

EPILOG

Tænk tankens medlemmer har hovedsageligt mødtes virtuelt til debat og inspiration. Der har været inviteret forskellige relevante fagpersoner ind i tænketanken med det formål at komme med yderligere inspiration.

Via tænketankens arbejde er det blevet tydeligt, at det ofte er små og i nogle tilfælde nærmest banale tiltag, der kan være med til at skabe en attraktiv arbejdsplads. Det er langt fra altid nødvendigt at køre det tunge skyts i stilling.

I pjecen fremhæver vi små tiltag, der på den korte bane samlet set både er en investering og en omkostning. Men på den lange bane vil tiltagene kunne give os flere socialpædagoger og derved være med til at skabe endnu bedre institutioner, hvor **Faglighed forandrer liv.**

TÆNKETANKENS DELTAGER:

Finn Harald Rasmussen
Kredsformand

Jane Schmidt
Kredsbestyrelsen og fællestillidsrepræsentant, Tønder

Linda Holst
Kredsbestyrelsen og fællestillidsrepræsentant, Sønderborg

Patrick Hougaard
Tilbudsleder, Esbjerg

Marie-Louise Boye Engelund
Afdelingsleder, Kolding

Mogens Jensen
Tillidsrepræsentant, Varde

Tænk tanken har arbejdet med at samle alle de gode ideer og initiativer, der er foretaget på tværs af kommunerne i Socialpædagogernes kreds Sydjyllands område.

Kredsen kommer gerne ud og uddyber pjecens indhold



SOCIAL PÆDAGOGERNE

SYDJYLLAND

 Randersvej 38, 6700 Esbjerg

 7248 6250

 sydjylland@sl.dk

 [Socialpædagogerne Syddjylland](#)