

## **Pædagogrekruttering**

Nærværende papir er et sammendrag af et analysenotat, der undersøger de faktuelle rekrutteringsforhold samt igangværende og kommende initiativer på pædagogområdet.

### **1) Rekrutteringssituationen for pædagoger**

Der er lavet flere undersøgelser om pædagogrekrutteringen i Københavns Kommune. Blandt andet har BKF's dagtilbudsnetværk lavet en mindre undersøgelse i 2007. Hovedkonklusionen er:

- at hver 3. institution havde ubesatte stillinger på grund af rekrutteringsproblemer
- at der er ca. 400 ubesatte stillinger på området, hvoraf de fleste er pædagogstillinger
- at 41 % af institutionerne har vanskeligt ved at finde vikarer, hvilket betyder, at ca. 18 % af de ledige stillinger ikke er besat af en vikar

I 2007 lavede Center for HR en anden mindre rekrutteringsundersøgelse af 30 opslåede pædagog / pædagogmedhjælperstillinger fra KKnet og den efterfølgende ansættelsesprocedure på institutionerne. I undersøgelsen blev kun 48 % af stillingerne besat. Det ses også af CHR's undersøgelse af de 30 opslåede stillinger, at der er markant forskel på, hvor mange ansøgninger institutionerne får.

Det er bemærkelsesværdigt, at pædagogerne i Københavns Kommune er relativt unge. Kun 10 % af pædagogerne er 55 år eller derover – for lærernes vedkommende er 24 % 55 år eller derover. Tallet kan indikere, at der kan forventes en lavere personaleafgang på grund af pension end på eksempelvis lærerområdet.

Blandt pædagogmedhjælperne er der den højeste personaleomsætning i Københavns kommune (ca. 38 % ekstern afgang mod et gennemsnit på cirka 29 % for hele kommunen). Det høje tal kan dog hænge sammen med, at pædagogmedhjælperne typisk er unge og endnu uden uddannelse – en gruppe som generelt har en høj mobilitet på arbejdsmarkedet.

Optaget på seminarierne er ligeledes faldende. Alt i alt betyder dette, at der aktuelt er en bekymring for rekrutteringssituationen på pædagogområdet.

### **2) Initiativer for at rekruttere og fastholde pædagoger**

I det nedenstående beskrives kommende initiativer, som er afhængige af forhandlingerne om budget 2009.

Initiativerne tager højde for institutionernes selvforvaltning, og at institutionerne selv har ansvaret for rekruttering. Initiativerne handler derfor om at skabe rammerne for, at institutionerne får bedre muligheder for at kunne rekruttere.

Initiativerne skal ses som en del af en mere omfattende rekrutteringsstrategi, som skal udarbejdes af BUF ultimo 2008 (jvf. opfølgningen på PPR 2007/08 pkt. 11 på dagsordenen).

### **De kommende initiativer består af 4 hovedindsatsområder**

- a) Rekruttering af pædagoger – at sikre grundlaget for kvalificeret arbejdskraft
- b) Branding og tiltrækning af ansøgere
- c) Støtte og rådgivning i forbindelse med rekrutteringsprocessen
- d) Introduktion af medarbejdere

#### **a) Rekruttering af pædagoger – at sikre grundlaget for kvalificeret arbejdskraft**

Andelen af pædagoger på deltid er relativt stor (jf. HR - redegørelsen). En mulig vej til at skaffe mere kvalificeret arbejdskraft på pædagogområdet er derfor at øge antallet af arbejdstimer for de eksisterende medarbejdere, såfremt de er interesserede i at gå op i tid, og det samtidigt er muligt inden for institutionens åbningstid og normering.

En anden måde at forbedre mulighederne for at kunne rekruttere pædagoger er ved at bane vejen for at flere uddanner sig. Målet er, at flere af BUFs allerede ansatte pædagogmedhjælpere fastholdes og opkvalificeres og at kunne tiltrække pædagogmedhjælpere og derved skabe en ”fødekæde”, der kan gå fra pædagogmedhjælper til uddannet pædagog.

En tredje vej til at skaffe kvalificerede pædagoger kan skabes ved at udvide det geografiske søgeområde til også at dække Sydsverige.

#### *Igangværende initiativer*

- BUF yder støtte til Pædagogisk grunduddannelse PGU og merit PGU
- BUF tilbyder praktikordninger til studerende ved pædagogseminarier
- For at øge muligheden for intern rekruttering af institutionsledere afholdes der førlederuddannelser

#### *Kommende initiativer*

- BUF vil undersøge mulighederne for stillinger med flere timer, og hvad der evt. kan motivere gruppen af deltidsansatte pædagoger til at arbejde mere
- I det igangværende arbejde med vision og struktur på fritidsområdet indgår overvejelser over, hvad der kan skabe flere fuldtidsstillinger
- BUF vil intensivere rekrutteringsindsatsen geografisk og målrette rekrutteringskampagner til Øresundsregionen
- Initiativer i forhold til ”rekruttering af en ven”, hvor medarbejdere belønnes for at rekruttere venner eller familie til job i kommunen.

- BUF vil undersøge mulighederne for at kunne etablere seniorordninger, der målrettet søger at fastholde de +60-årige i et til tre år. (forslag fra ØKF).

#### **b) Branding og tiltrækning af ansøgere**

Ud over at tænke i, hvordan gruppen af mulige kandidater til pædagogområdet kan udvides, må der også være et fokus på som arbejdsplads at virke attraktiv og komme i kontakt med mulige ansøgere til stillingerne.

Københavns Kommune har iværksat en række initiativer i arbejdet med at skabe attraktive arbejdspladser, og i rekrutteringsøjemed er det væsentligt at synliggøre de mange muligheder for et godt arbejdsliv.

##### *Igangværende initiativer*

- BUF deltager løbende i jobmesser
- Der er blevet lavet nyt layout for stillingsannoncer
- Københavns Kommunes Jobsite

##### *Kommende initiativer*

Som en del af HR-strategien vil BUF opbygge en professionel rekrutteringsenhed, der blandt andet har fokus på synliggørelse. Dette vil ske gennem:

- At BUF opbygger et messeberedskab, der med brochurer og andet materiale kan vise BUFs forskellige jobtyper og arbejdsforhold på forskellige jobmesser
- At opbygge BUFs del af Københavns Kommunes jobsite - herunder gennem virkelighedsnære eksempler forsøge at markedsføre, hvad BUF har at tilbyde som arbejdsplads
- BUF har som mål at kunne tilbyde arbejdspladserne kurser i rekruttering – herunder at udforme attraktive jobannoncer og hjemmesider, så de kan virke interessante og tiltrækkende på ansøgere

#### **c) Støtte og rådgivning i forbindelse med rekrutteringsprocessen**

I en situation, hvor der typisk kun er få ansøgere til en opslået stilling, vil kravene til håndteringen af rekrutteringsprocessen også være stigende. BUF ønsker at opbygge en rekrutteringsenhed, der kan støtte og rådgive i forbindelse med rekruttering af ledere og medarbejdere.

##### *Igangværende initiativer*

- Distrikterne yder bistand i forbindelse med rekrutteringsprocessen
- Der findes materiale på KKnet om rekrutteringsprocessen

#### *Kommende initiativer*

- BUF ønsker at opbygge en rekrutteringsenhed, der kan yde bistand til udarbejdelse af profil, sparring ifht. annonceskrivning, testning, bistand ved samtaler etc.
- BUF vil udarbejde vejledninger til rekrutteringsprocessen

#### **d) Introduktion af medarbejdere**

Det er ikke nok at kunne rekruttere medarbejdere, men mindst ligeså vigtigt at kunne fastholde nyansatte og give dem det bedste udgangspunkt for at falde til i deres nye stilling og få lyst til at blive.

BUF har allerede forskellige initiativer, som skal sikre, at nyansatte skal få lyst til at beholde deres job i BUF, fordi arbejdspladsen giver dem seriøse tilbud og overvejelser om at komme godt i gang med arbejdslivet eller at udvikle sig videre.

#### *Igangværende initiativer*

- Introduktionskursus for alle nye medarbejdere i BUF
- Der er afsat midler til mentorordninger for pædagoger
- Der er etableret forskellige former for distriktsvise netværk især for dagtilbudslederne

#### *Kommende initiativer*

- BUF vil lave introduktionskursus for nye ledere med fokus på forskellige centrale ledelsesdiscipliner
- BUF vil udarbejde målgruppeopdelt velkomstpakke og introduktionsmappe for alle nye medarbejdere
- Karriereveje og udviklingsmuligheder skal synliggøres både for ansøgere og for medarbejdere. Dette kan bl.a. ske ved videregivelse af historier om karriereveje på Jobsiten

#### **Økonomi**

De kommende initiativer anslås at medføre en merudgift til etablering af en rekrutteringsenhed i BUF på cirka 4 årsværk dvs. cirka 2,5 mio. kroner. Enheden skal arbejde med rekruttering på alle BUFs personaleområder.

Herudover vil der være udgifter forbundet med kurser i rekruttering, deltagelse i jobmesser og PR-kampagne i Ørestadsregionen.

Etablering af rekrutteringsenhed	2,500000 kr.
Kurser i rekruttering	50,000 kr.
Deltagelse i jobmesser	150,000 kr.
PR-kampagne i Ørestadsregionen	300,000 kr.

**Merudgift til rekruttering i alt  
kr.**

**3,000000**