



TØNDER
KOMMUNE



REKRUTTERINGSSTRATEGI FOR PÆDAGOGFAGET

-Det gode pædagogliv i Tønder



Indhold

Baggrund	3
Formål	5
Metode	6
De 4 indsatsområder	7
Indsatsområde 1	8
Indsatsområde 2	10
Indsatsområde 3	12
Indsatsområde 4	16

Hvorfor en rekrutteringsstrategi for pædagogfaget i Tønder Kommune?

For at vi imødekommer nuværende og fremtidige rekrutteringsudfordringer inden for pædagogiske område, er der behov for at re-tænke nye veje ind i pædagogfaget og investere i nye samarbejder og partnerskaber på området.

Vores demografiske udvikling gør, at vi sammen skal tænke nyt og anderledes for at kunne tiltrække og tilknytte studerende, pædagogisk personale og uddannede pædagoger til vores egn – Tønder Kommune.

Med rekrutteringsstrategien rettes et fælles og målrettet fokus på 4 konkrete indsatsområder, der har til formål at gøre det samlede pædagogiske område i Tønder Kommune mere synligt og attraktivt.

Strategien sætter blandt andet fokus på rekruttering af studerende til de lokale pædagogiske uddannelser i Tønder, herunder at tilknytte de studerende til spændende studiejobs indenfor pædagogfaget, så de tidligt tilknyttes det lokale arbejdsmarked i Tønder.

Strategien sætter også fokus på at tilknytte nuværende dygtige medarbejdere og ledere til Tønder, ved blandt andet at indtænke flere karrieremuligheder i det samlede pædagogiske område i

Tønder Kommune. I tænkningen rettes en særlig opmærksomhed på, at der til alle livets faser findes den rette stilling i Tønder Kommune. Både til den nyuddannede, der afprøver sine første år i pædagogfaget, til den yngre pædagog med småbørnsfamilie og seniorpædagogen.

Sluttelig skal strategien skal også være med til at fremspire en øget interesse for pædagogfaget hos de helt unge – en interesse, der kun kan vækkes ved at vise pædagogfaget frem og lade de unge afprøve det i praksis.

Samlet set skal de enkelte initiativer i rekrutteringsstrategien være med til sætte lys på både bredden og de mange karrieremuligheder, der er indenfor pædagogfaget i Tønder Kommune. Men vigtigst af alt, skal rekrutteringsstrategien fortælle om det gode pædagogliv i Tønder.



Der ses en række udfordringer, der kalder på at vi re-tænker rekrutteringsstrategier for pædagogfaget:

I lighed med andre kommuner oplever vi i Tønder Kommune, at det er svært at rekruttere pædagogisk personale til vore daginstitutioner, børnehaver og på vores botilbud. Tilmed ligger Tønder geografisk i et af Danmarks yderområder.

De seneste tal fra UC SYD Esbjerg viser et rekordlav ansøgertal til pædagoguddannelsen i 2022. Konkret er ansøgertallet faldet med 34 %. Det betyder, at der i fremtiden uddannes færre pædagoger.

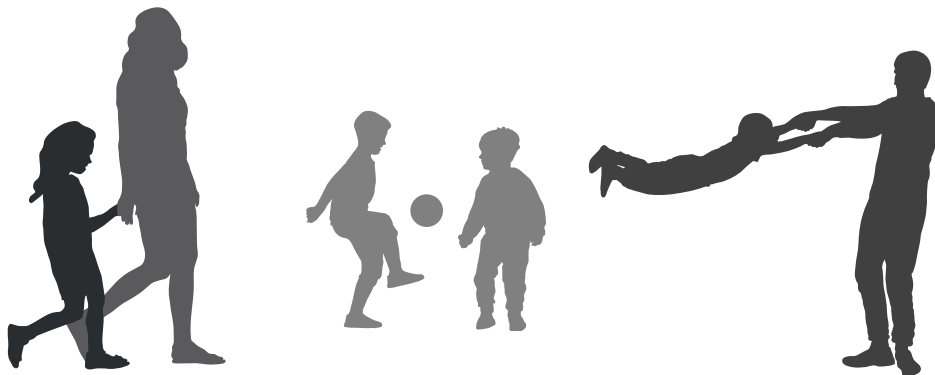
FORMÅL

Rekrutteringsstrategien vil danne baggrund for den fremtidige retning og prioriteringer af fokusområder i indsatserne, med henblik på at gøre pædagogfaget i Tønder Kommune mere attraktivt.

Formålet er

- at sikre, at vi i fremtiden har de rette pædagogiske kompetencer til at løse opgaverne omkring borgerne
- at sikre, at vi i fremtiden har tilstrækkelige antal pædagogiske kompetencer til at løse opgaverne omkring borgerne
- at valg af uddannelse- og job indenfor pædagogfaget i Tønder Kommune er et oplagt valg for flere.

Rekrutteringsstrategien indeholder 4 indsatsområder, som sætter retningen for udvikling af pædagogfaget i Tønder Kommune. Indsatsområderne er svar på, hvordan vi vil arbejde med de førnævnte udfordringer, krav og ønsker.



METODE

Arbejdet med rekrutteringsstrategien er baseret på en bred involvering af ledere, konsulenter, fællestillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, på tværs af fagområder og faglige organisationer.

En række workshopdage har dannet rammen for tilblivelsen af Tønder Kommunes rekrutteringsstrategi indenfor det pædagogiske område. Her har vi i fællesskab udfordret den traditionelle tænkning for rekruttering, drøftet nye løsninger og indtænkt nye samarbejder og partnerskaber for at lykkes.

Vi har arbejdet med vore idéer i en række forskellige fora og hos en række eksterne samarbejdspartnere. Heraf kan nævnes:

- Temadrøftelser med politiske udvalg
- Workshops med ledere, konsulenter og medarbejdere
- Dialogmøder med fællestillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter
- Paneldebat på en uddannelsesinstitution
- Stormøde om meritpædagoguddannelsen
- Tæt samarbejde med UC SYD om åbning af pædagoguddannelsen, samt tilrettelæggelse af særlig praktikforløb
- Dialogmøde med de faglige organisationer
- Workshop på faglig kongres

Læs meget mere om det pædagogiske område i Tønder Kommune og søg inspiration i de flotte videoer, der ligger på hjemmesiden toender.dk/det-gode-paedagogliv-i-toender



DE 4 INDSATSOMRÅDER



Uddannelsesspor ind i pædagogfaget

- Øget synlighed og kortlægning



Rekruttering

- Tættere samarbejde og stærkere partnerskaber



Tilknytning til arbejdspladsen

- Kultur på arbejdspladsen



Branding og PR

- Det gode pædagogliv i Tønder Kommune

I de følgende afsnit præsenteres hvert indsatsområde med mål og handling

Uddannelsesspor ind i pædagogfaget - øget synlighed og kortlægning



INDSATSOMRÅDE 1

Uddannelsesspor ind i pædagogfaget - øget synlighed og kortlægning

- Hvilke veje er der ind i pædagogfaget i Tønder Kommune?
- Hvilke adgangskrav er der, hvordan er jeg stillet økonomisk under uddannelsen, og hvor lang tid tager det?
- Hvordan kan jeg som leder understøtte medarbejdere, der ønsker et kompetenceløft, og hvad er det økonomiske grundlag?

RESULTAT

Uddannelsesspor ind i pædagogfaget - øget synlighed og kortlægning

Der er udarbejdet et særsomt inspirationskatalog, hvor veje ind i pædagogfaget præsenteres og udfoldes med en konkret case. Herunder ses de afsnit, inspirationskataloget indeholder.

Direkte veje ind i pædagogfaget

- Pædagoguddannelsen i Tønder 2023
- HF-pakke 1, Ordinær pakke
- HF-pakke 2, Ordinær pakke til ledige + 30 år
- HF-pakke 3, HF enkeltfag til ledige under 30 år
- HF-pakke 4, Ekstra pakke – Ta' HF som en del af din ansættelse
- HF-pakke 5, Uddannelsesstilling til ledige (både over og under 30 år)
- HF-pakke 6, Lærer/pædagoglinje på gymnasiet
- Meritpædagog 4-årige, den særligt tilrettelagte 4-årige merituddannelse til pædagog
- Meritpædagog 3-årige, den 3-årige merituddannelse til pædagog
- PAU under 25 år
- PAU over 25 år (merit PAU)
- BUMH, basisuddannelse via AMU
- Merit-hjælper, via AMU
- På-vej-forløb, til ledige, det almene og specialiserede område, via AMU

At unge får en spirende interesse for det pædagogiske område, via

- skolepraktikker, både på det almene og specialiserede område
- udvikling af talenter
- åben-dør arrangement
- Den Sociale linje på FGU, omsorg og sundhed

At danne nye partnerskaber med

- efterskoler, valgfag og generelle samarbejder
- Løgumkloster Højskole, studiejob og mangfoldighed i pædagogfaget
- frivillige sociale interesseorganisationer og NGO'er



Rekruttering - tættere samarbejder og stærkere partnerskaber



INDSATSOMRÅDE 2

Rekruttering - tættere samarbejder og stærkere partnerskaber

En forudsætning for at vi lykkes, er et tæt samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne og fagområderne om praktikpladser, studiejobs og rekruttering af studerende. Vi skal åbne vores arbejdspladser for de, der ønsker at kigge indenfor. Det kan være potentielle ungarbejdere i fritidsjob, studerende, de der har sabbat år, og andre. Vi skal være kreative og få øje på nye veje ind til et arbejdsliv i pædagogfaget i Tønder Kommune.

I folkeskolerne og på ungeområdet skal der sås frø, og det skal være et attraktivt valg at vælge en karriere inden for det pædagogiske område. Til målgrupper, der står på kanten af arbejdsmarkedet, eller målgruppen, der ønsker et skifte fra nuværende erhverv, skal vi stille os til rådighed og udvise kreativitet til at finde relevante arbejdsområder til den enkelte.

Skal vi lykkes bedre med at ansætte, har vi brug for at sætte fokus på nye målgrupper og arbejde målrettet med sammenhængende rekrutteringsforløb, hvor vi sætter flere fagområder i spil - ikke kun vores eget.

RESULTAT

Rekruttering - tættere samarbejder og stærkere partnerskaber

Fremtidens vellykkede rekrutteringsstrategi forudsætter tætte samarbejder og stærke partnerskaber. De faglige organisationer inddrages, og der indgås partnerskabsaftaler med relevante uddannelsesinstitutioner og aftagere.

Der arbejdes konkret med følgende indsatser:

- God vejledning til studerende og nyuddannede
- Dialog med de unge om valg
- De faglige organisationer inddrages i arbejdet med at udarbejde vejledning om det gode pædagogarbejde i Tønder Kommune
- Nedsættelse af arbejdsgruppe, som beskriver det gode praktiksted
- På-Vej-Forløb på både almen og det specialiserede område
- Fritidsjob
- Intern rekruttering
- "Kig mod syd" – etablering af det dansk-slesvigske samarbejde
- Øget samarbejde med faglige organisationer



Tilknytning til arbejdspladsen - kultur på arbejdspladsen



INDSATSOMRÅDE 3

Tilknytning til arbejdspladsen - kultur på arbejdspladsen

Vellykket tilknytning relaterer sig i høj grad til et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere og ledere føler sig motiverede og oplever arbejdsglæde.

Der er flere livsfaser i arbejdslivet. Fra den studerende, der er i praktikforløb, til den nyuddannede, til den yngre pædagog med familie, til seniorpædagogen. Det handler om at skabe fleksibilitet på arbejdspladsen, der i højere grad tilgodeser livsfaser i arbejdslivet og samtidig tager hensyn til det arbejdsfællesskab, vi alle er en del af.

De første dage, uger og måneder på en ny arbejdsplads eller i en ny arbejdsfunktion har stor betydning for, hvor hurtigt en ny kollega falder til og bliver i stand til at løse sine opgaver. Hele arbejdspladsen bidrager til den gode modtagelse og herved til fastholdelse af nye medarbejdere.

Vi vil skabe attraktive arbejdspladser, hvor vi skaber de bedst mulige rammer og vilkår, relationer og samarbejder. Både internt på den enkelte arbejdsplads, på tværs af vores arbejdspladser og til de mange samarbejdspartnere, vi har som kommune. Kerneopgaven skal være i centrum, og vi skal sikre den rette faglighed, de rette hænder til de rette opgaver, til glæde for alle.

Med afsæt i Tønder Kommunes leveregler, organisatorisk læring og ledelsesgrundlaget ønsker vi, at Tønderkulturen skal spire endnu mere frem på arbejdspladserne, så vi alle har lyst til at blive lidt længere.

RESULTAT

Tilknytning til arbejdspladsen - kultur på arbejdspladsen

Via et tilknytningskatalog tematiseres forslag til styrkelse af det pædagogiske personales tilknytning til arbejdspladsen med afsæt i deres livssituation. Dette har nemlig en stor indflydelse på, hvad der motiverer dem, og hvilket incitament til fastholdelse, der gør sig gældende. Ligeledes kan en medarbejder godt være repræsenteret i flere grupper for eksempel nyansat eller studerende og børnefamilie.

Følgende 4 grupper er identificeret

- Studerende
- Nyansat/nydimitteret
- Personale med børn
- Senior +55 år

Implementeringsplan - tidshorisont

Tidshorisonten vurderes for implementering af de enkelte indsatser

- En kortsigtet implementering (3-6 måneder) /K
- En langsigtet implementering (6-12 måneder) /L
- En plan for fremtidige løsninger (> 12 måneder) /F



RESULTAT

Tilknytning til arbejdspladsen - kultur på arbejdspladsen

Tilknytningskatalog	Studerende	Nyansat/ Nydimitteret	Personale med børn	Senior +55 år	Implementeringsplan (K / L / F)
Jobgaranti for studerende	VSO, DAG, B&UF				K
Tourbus (besøg på institutioner mm.)	VSO, DAG	VSO, DAG			K
Tæt opfølgning på nyuddannet		VSO, DAG, B&UF			K
Tæt opfølgning i prøvetiden		VSO, DAG, B&UF	VSO, DAG, B&UF	VSO, DAG, B&UF	K
Bonusordninger / økonomisk incitament		VSO, DAG, B&UF	VSO, DAG, B&UF	VSO, DAG, B&UF	F
Uddelegering af generalist- opgaver		VSO, DAG, B&UF	VSO, DAG, B&UF	VSO, DAG, B&UF	L
Omplaceringsbank		VSO, DAG, B&UF	VSO, DAG, B&UF	VSO, DAG, B&UF	L
Fælles vikarbureau på tværs af området		VSO, DAG, B&UF	VSO, DAG, B&UF	VSO, DAG, B&UF	F
Tilgodese børnefamiliers behov			VSO, DAG, B&UF		K
Målrettet indsats pre+55 år			VSO, DAG, B&UF	VSO, DAG, B&UF	L
Fleksible seniorordninger				VSO, DAG, B&UF	L
Behovsafdækning +67 år				VSO, DAG, B&UF	K

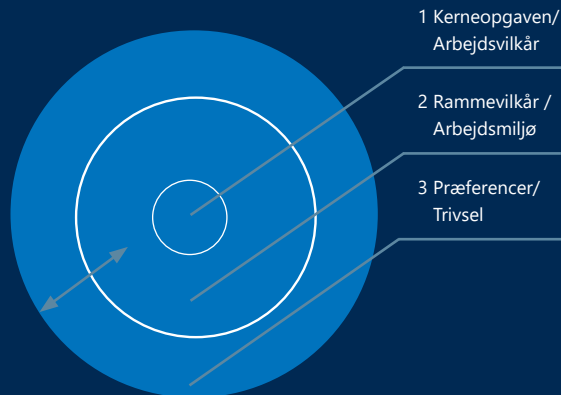
Voksen Social Området (VSO), Dagområdet (DAG) samt Børn og Unge – Foranstaltning (B&UF)

RESULTAT

Tilknytning til arbejdspladsen - kultur på arbejdspladsen

Generelle indsatser	Implementeringsplan (K / L / F)
Vagtplanlægningssystemer	L
Forsimple dokumentationen	F
Kønsspecifikke målrettet indsatser (M/K)/ K)	L
Specifikke indsats bosiddende og uden kommunale ansatte	L
Tilbud om praktik ved andre institutioner/jobrotation	L
Ledelsesmæssig fokus på personalesammensætning	F
Arbejdsmiljø	F
Særlige hensyn	L
Generel behovsafdækning	F
Faglige miljøer	K

Tilknytningskatalogets anvendelsesområde er område 2 og 3



Branding og PR – det gode pædagogliv i Tønder Kommune



INDSAT SOMRÅDE 4

Branding og PR – det gode pædagogliv i Tønder Kommune

Når der fremadrettet skal arbejdes med at rekruttere og tilknytte kompetente medarbejdere og ledere, er det nødvendigt at synliggøre Tønder Kommune som en attraktiv arbejdsplads. Branding handler om at skabe den gode historie om Tønder Kommune som uddannelsessted og arbejdsplads. Branding af, at i Tønder Kommune findes det gode pædagogliv. Dette skal ske gennem en række initiativer på forskellige niveauer. Men vigtigst af alt, skal vi selv begynde at fortælle om det gode pædagogliv i Tønder.

BRANDING

RESULTAT

Branding og PR – det gode pædagogliv i Tønder Kommune

Tønder Kommune iværksætter en række initiativer, der har til formål at promovere åbning af pædagoguddannelsen 2023, samt at synliggøre Tønder som uddannelsesby.

- Biografspots
- Spots, der vises på skærmene i alle togkupeer
- Radiospots
- Bannerannoncering på relevante websites i forhold til målgruppen
- Gratis bogmærker på Tønder Kommunes biblioteker om uddannelsen til pædagog
- Opslag på SoMe-kanaler
- Pressemeddelelser
- Produktion af videoer, der viser mulighederne som pædagog i Tønder Kommune

Yderligere sikrer de enkelte forvaltninger, at alle medarbejdere med pædagogpotentialer understøttes i at uddanne sig eller videreuddanne sig inden for pædagogfaget.

Dette gøres via ledelseskæden og ledelsesgrundlaget, herunder via levereglerne og MED-systemet.





Børn og unge



Socialområdet



Socialområdet





Børnehave



Vuggestue og børnehave



Vuggestue

Børn med handicap





TØNDER
KOMMUNE

Udarbejdet af

Tønder Kommune
Wegners Plads 2
6270 Tønder

Fotos

Tønder Kommune
Colourbox



Læs mere om pædagoglivet i Tønder
toender.dk/det-gode-paedagogliv-i-toender