



Rekrutterings - og uddannelsesstrategi

Albertslund Kommune 2022



Albertslund Kommune

Indhold

Indledning	3
Strategiens opbygning og struktur	5
Albertslund Kommune som uddannelsesinstitution	6
Ældreområdet	9
Dagtilbudsområdet	12
Skoleområdet	14
Sammenhængende uddannelser	16
Ambitioner og målsætninger	17
Idébank	18



Indledning

Kommunerne i hovedstadsområdet oplever aktuelt rekrutteringsudfordringer på en række centrale velfærdsområder, og udfordringerne forventes at blive forstærket i de kommende år med større ældreårgange og stigende børnetal. Samtidig søger flere unge i hovedstadsområdet mod universiteterne og fravælger i stigende grad velfærdsuddannelserne. Det er en bekymrende udvikling, der bør ændres, hvis kommunerne skal kunne rekruttere kvalificeret arbejdskraft til velfærdsområderne.

Kommunerne i Hovedstadsområdet løfter allerede en stor opgave i forhold til at tiltrække og fastholde arbejdskraft, styrke samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne og sikre gode uddannelsesmuligheder på velfærdsområderne. De mange lokale indsatser har dog ikke væsentligt ændret søgemønstrene til velfærdsuddannelserne og rekruttering til områderne.

Ovenstående kalder på handling og nytænkning på tværs af kommunerne og et langt tættere samarbejde med uddannelsesinstitutionerne,

Region Hovedstaden og de faglige organisationer for at sikre tilstrækkelig og velkvalificeret arbejdskraft på velfærdsområderne fremover og for at kunne påvirke de centrale uddannelses- og rekrutteringsdagsordener. Derfor samarbejdes der om rekrutteringsudfordringerne i hovedstadskommunerne i regi af KKR Hovedstaden.

Det er dog centralt, at den enkelte kommune også har en strategisk ambition i forhold til dette område. I denne rekrutterings- og uddannelsesstrategi adresseres, hvordan Albertslund Kommune arbejder med området og har prioriteret indsatsen i forhold til det lokale arbejde omkring uddannelse og rekruttering til velfærd.



Strategiens opbygning og struktur

De tre store velfærdsområder – skole, dagtilbud og ældreområdet – er omdrejningspunktet for rekrutterings- og uddannelsesstrategien. Her er det primære fokus på lærere, pædagoger, social- og sundhedsmedarbejdere og sygeplejersker, som er de professionsområder, hvor Albertslund Kommune oplever de største udfordringer i forhold til at rekruttere kvalificerede medarbejdere. Denne strategi skal sætte en retning, hvor vi gennem høj faglig kvalitet i uddannelserne vil skabe en attraktiv og udviklende arbejdsplads for nuværende og fremtidens velfærdsmedarbejdere.

For hver af de tre områder beskrives det, hvordan vi i Albertslund Kommune vil arbejde med rekruttering og uddannelse i de kommende år. Strategien skal ses

som et pejlemærke og den skal være retningsgivende for igangværende og kommende initiativer, som skal udmøntes i konkrete handleplaner. På den måde sikrer vi, at lokale og tværgående initiativer forankres i de kommende år.

I arbejdet med denne strategi er der identificeret flere potentialer i forhold til at styrke rekrutterings- og uddannelsesområdet. Fordi vi hele tiden skal prioritere området og løbende udvikle tiltag, præsenteres til slut et idekatalog med ideer og inspiration til tiltag, der kan styrke området.



Albertslund Kommune som uddannelsesinstitution

Handling mod at leve op til uddannelsesforpligtelsen

I Albertslund Kommune har vi en ambition om, at Kommunalbestyrelsen, medarbejdere og ledere tager et fælles ansvar for at gøre Albertslund til en attraktiv uddannelsesinstitution og arbejdsplads. Albertslund Kommune har sammen med de øvrige kommuner i hovedstadsområdet en uddannelsesforpligtelse i forhold til at stille praktikpladser til rådighed og i forhold til at sikre de rette rammer og ressourcer, så studerende og elever kan opnå det planlagte læringsudbytte.

Uddannelsesforpligtelsen kan med fordel ansues som en kerneopgave for hovedstadens kommuner. Dels gennem fokusering og prioritering af den understøttende indsats på velfærdsuddannelser i Albertslund Kommune, dels gennem styrkelse af det fremtidige rekrutteringsgrundlag. De krav og forventninger, som Albertslund Kommune skal leve op til, skal opfattes som uddannelsespolitiske pejlemærker, der skal styrke og målrette udviklingen af velfærdsuddannelserne.

Ledelsesopmærksomhed på elever og studerende skaber uddannelse af høj kvalitet

Når man som elev og studerende er i praktik i en af kommunens mange områder, vil man møde en høj faglighed hos kommunens medarbejdere. Dette skinner igennem, når der skabes faglige læringsrum gennem kvalificeret vejledning og mulighed for faglig udvikling gennem for eksempel tid til fordybelse og udvikling hos den enkelte studerende og elev. I bestræbelsen på at tilbyde den rette kvalitet i vejledningen af elever og studerende vil man på tværs af Albertslund Kommune sikre kvalificerede praktikvejledere, som løbende uddannes og opkvalificeres, så de kan bidrage med vejledning af høj kvalitet.

Nyuddannet velfærdsmedarbejder i Albertslund Kommune

Albertslund Kommune skal være et attraktivt valg, når nyuddannede pædagoger, lærere, sygeplejersker og social- og sundhedsmedarbejdere skal vælge deres fremtidige arbejdsplads. Vi vil skabe en attraktiv arbejdsplads for nyuddannede. En arbejdsplads som sikrer rammerne for en

god opstart gennem et grundigt og systematisk onboardingforløb f.eks. med etablering af mentorordninger i hele kommunen.

Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads

En kommunikativ målrettet indsats kan profilere Albertslund Kommune som en attraktiv arbejdsplads. Det bør undersøges gennem en målgruppeanalyse, om profilering gennem f.eks. sociale medier og en hjemmeside med et yngre udtryk vil have en effekt på rekruttering.

Konkrete initiativer

I denne strategi bidrager skole- og dagtilbud samt social- og sundhedsområdet med konkrete tiltag mod, at Albertslund Kommune er det naturlige valg for velfærdsmedarbejdere. I tillæg til denne strategi, udarbejdes der konkrete handleplaner for hver af de tre velfærdsområder. Handleplanerne udarbejdes lokalt og behandles politisk i de enkelte fagudvalg.





Ældreområdet

Ældreområdet er et velfærdsområde, der er særligt udfordret. Der opleves en stigende kompleksitet i pleje- og omsorgsopgaverne kombineret med et faldende optag på de sundhedsfaglige uddannelser. Udfordringerne viser sig blandt andet ved få ansøgere til opslåede stillinger, et højt vikarforbrug og vanskeligheder med at rekruttere vikarer og medarbejdere med de nødvendige kompetencer. Derudover ses en udvikling med tidligere udskrivelser af borgere til kommunens rehabilitering, mere komplekse sygdomsforløb og en forventning om, at kommunen færdigbehandler borgerne hjemme. En udvikling der i højere grad stiller krav til, at vi har de rette medarbejdere med de rette kvalifikationer.

Social- og Sundhedsområdet

Social- og sundhedsmedarbejdere er i dagligdagen den primære sundhedsfaglige kontakt til borgerne i relation til omsorgs- og plejeopgaver. Også på dette område er øget kompleksitet i plejeforløbene årsag

til skærpede kompetencekrav i opgaveløsningen. Dette gælder både de nuværende social- og sundhedsmedarbejdere og kravene til deres fremtidige uddannelse.

Velfærdsuddannelse af høj kvalitet

De øgede krav til opgaveløsningen på ældreområdet kalder på nytænkning og implementering af nye initiativer. Et vigtigt fokusområde er at sikre, at social- og sundhedselever oplever et godt og trygt læringsmiljø, hvor de føler sig set og hørt. Differentieret læring og kompetenceudvikling er i fokus og vægtes højt, og arbejdet tilrettelægges så eleverne kan opnå læring og udvikling ud fra deres individuelle læringskompetencer.

Undersøgelser fra KL viser, at en professionalisering af praktikvejlederrollen nedbringer frafald og løfter kvaliteten i praktikken. Derfor skal det sikres, at der er ansat et tilstrækkeligt antal praktikvejledere, som har gennemgået en formel uddannelse til at

understøtte praktikvejlederrollen. Praktikvejlederne skal sikre kvalitet i elevernes uddannelse, f.eks. ved at understøtte det gode introduktionsforløb af elever, sikre kvaliteten i praktikvejledningen samt understøtte gruppevejledning af elever.

Særligt gruppevejledning med elever på tværs af uddannelsesniveauer har vist en positiv effekt på elevernes faglige læringsudbytte. En professionalisering af vejlederfunktionen, med ansvarlige vejledere, vil kunne være med til kontinuerligt, i samarbejde med ledere og praktikvejledere, at sikre det gode læringsmiljø.

Det ledelsesmæssige ansvar synliggøres i forhold til at sikre et godt uddannelsesmiljø, f.eks. ved at elever er et fast punkt på personalemøder og ved at have en uddannelsesansvarlig i hver afdeling. Ledelsen synliggør og understøtter, at opgaven med at uddanne elever er en vigtig opgave, som skal prioriteres også på ledelsesniveau.



Derudover har ledelsen et stort ansvar for at rammesætte praktikvejlederopgaven, så den enkelte praktikvejleder har mulighed for at understøtte elevernes faglige læringsproces. Blandt andet ved at udarbejde en funktionsbeskrivelse for praktikvejledere og sikre de rette ressourcer for den enkelte praktikvejleder.

På ældreområdet øges kravene til, hvor mange social- og sundhedselever Albertslund Kommune skal uddanne. En stigning i antallet af elever betyder, at praktikker, i en mindre kommune

som Albertslund, udfordres i forhold til at skabe optimale læringsforhold for eleverne. En fortsat øgning i dimensioneringen af elever vil kræve nytænkning i forhold til at opretholde et højt fagligt miljø og læringsrum. Initiativer som f.eks. at tilbyde simulationstræning i lukkede læringsmiljøer (det tredje læringsrum) vil igangsættes for at imødekomme denne udfordring.

Rekruttering og fastholdelse af social- og sundhedspersonale

Rekruttering af social- og sundhedselever er et centralt omdrejningspunkt i forhold til at

sikre, at Albertslund Kommune har tilstrækkelig med sundhedspersonale med de rette kompetencer til at løfte de vigtige borgerrettede omsorgsopgaver i de kommende år. Der er derfor et behov for at identificere potentialer for at øge rekrutteringsindsatsen indenfor organisationen. Et nuværende samarbejde med Jobcenter Albertslund sikrer f.eks. rekruttering af ledige ufaglærte eller ledige med anden uddannelsesbaggrund, som har potentiale for at gennemføre en social- og sundhedsuddannelse.

Et grundigt introduktionsforløb for nyopstartede elever sikrer, at eleverne føler sig velkomne og vel modtaget i praktikken. Her introduceres grundigt til uddannelses- og praktikforløbet tilpasset den enkelte elevs forståelsesramme. Et øget fokus på frafaldstruede elever sikrer en hurtig indsats og et fokus på, om den enkelte elev er på rette uddannelse eller skal støttes på anden måde.

Fokus sikres gennem et tæt samarbejde mellem praktikvejleder, uddannelseskonsulent og social- og sundhedsskolen, herunder fastholdelsesvejleder, mentor, specialpædagogisk konsulent eller skolens tilknyttede psykolog med fastholdelse.

Derudover vil der være et stort fokus på, at de elever, der har været ansat på ældreområdet i Albertslund, får lyst til at vende tilbage som færdiguddannet, fordi de kender den faglige tilgang og det kollegiale fællesskab.

Sygeplejeområdet

Sygeplejersker i det kommunale område varetager i dagligdagen vurdering, koordinering, behandling og opfølgning i komplekse borgerforløb. Gennem de senere år er kompleksiteten i pleje- og behandlingsopgaver øget intenst som følge af tidligere udskrivelser fra hospitalerne. De tidligere udskrivelser stiller større krav til sygeplejerskens faglige og personlige kompetencer i løsningen af pleje- og behandlingsopgaver hos den enkelte borger.

Velfærdsuddannelse af høj kvalitet

I Albertslund Kommune skal der være et særligt fokus på at tilbyde attraktive klinikforløb for sygeplejerskestuderende. Den studerende skal opleve et godt læringsmiljø og føle sig set og hørt i sin rolle som studerende. Den sygeplejestuderende skal have de bedste betingelser for at opnå bedst mulig læring i forhold til de aktuelle læringsudbytter på det enkelte semester.

Når Albertslund Kommune har en ambition om, at de sygeplejerskestuderende skal sikres, at de opnår læring og udvikling i deres kliniske forløb, er det essentielt, at der i kommunen er tilstrækkelige uddannede kliniske vejledere til at understøtte de studerendes klinikforløb. Derudover skal de studerendes læringsproces understøttes af en kultur, hvor læring og kompetenceudvikling er et dagligt og

synligt fokusområde på tværs af alle de afdelinger, man som sygeplejerskestuderende møder. Denne kultur understøttes af en synlighed af, at der også er et vigtigt ledelsesmæssigt ansvar for at skabe et godt uddannelses- og læringsmiljø i den enkelte afdeling.

Rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker

Det skal være attraktivt at søge job på ældreområdet i Albertslund Kommune gennem mulighed for at arbejde med specialer, understøttelse af et fagligt miljø samt en tydelighed omkring, at man i Albertslund Kommune har mulighed for kompetenceudvikling. Det skal være et fokusområde at sikre, at de studerende, der har været ansat på ældreområdet i Albertslund, får lyst til at vende tilbage som færdiguddannet, fordi de kender den faglige tilgang og det kollegiale fællesskab.



Dagtilbudsområdet



På dagtilbudsområdet er det en udfordring at finde tilstrækkeligt med kvalificerede medarbejdere til pædagogstillinger. En lav tilgang til pædagoguddannelsen samt for få kvalificerede ansøgere til opslåede pædagogstillinger gør det svært at følge med efterspørgslen på kvalificeret arbejdskraft. Forventningen er, at efterspørgslen på kvalificerede pædagoger vil stige yderligere over de kommende år, hvilket kalder på et øget fokus på rekruttering og fastholdelse af både pædagogstuderende og uddannede pædagoger.

Tiltag som at tilbyde en bred vifte af faglige udviklingsmuligheder ved ansættelse skal gøre Albertslund Kommune til en attraktiv arbejdsplads. Der arbejdes på etablering af både et solidt onboardingprogram for nyansatte samt profilinstitutioner, der vil efterspørge særlige pædagogiske kompetencer - fx inden for natur og bæredygtighed, bevægelse eller æstetisk virksomhed.

Velfærdsuddannelse af høj kvalitet

Praktik udgør en tredjedel af en pædagogstuderendes uddannelse med forholdsvis lange praktikperioder. Praktikkerne har derfor en stor betydning for kvaliteten i den studerendes samlede uddannelsesforløb og Albertslund Kommune har som praktikvært ansvar for at sikre det rette læringsmiljø for den studerende. Samtidig kan de enkelte dagtilbudsledere og praktikvejledere opnå et særligt kendskab til den enkelte studerende med henblik på fremtidig rekruttering.

Vi stiller krav til både vejledere og studerende om et højt fagligt niveau, hvor refleksion over egen pædagogisk praksis er en integreret del af hverdagen. I dagtilbuddene er de studerende både ansatte og studerende gennem lønnede praktikperioder. Denne dobbelthed skaber et behov for at etablere en tæt dialog mellem dagtilbud og uddannelsesstedet, så den studerende kan indgå i et tæt samarbejde med personalegruppen samtidig med, at der skabes rammer for, at det enkelte dagtilbud også er et læringsmiljø for den studerende.

I Albertslund er det faglige læringsmiljø kendetegnet ved en gensidig anerkendende tilgang, hvor både pædagoger og studerende forventes at være fagligt undersøgende og reflekterende over pædagogisk praksis. Kompetent pædagogisk praksis kræver nysgerrighed, forståelse, analyse og refleksion, hvilket vejledningen skal skabe rum og mulighed for. De studerende skal møde vejledning og praksis, der udfordrer deres læring og faglighed.

Alle dagtilbud stiller praktikvejledere til rådighed, som skal sikre den faglige kvalitet i de studerendes uddannelsesforløb. En professionalisering af vejlederrollen skal sikre en styrkelse af vidensniveauet for praktikvejledere samt ensrette krav og forventninger til den enkelte praktikvejleder. En professionalisering af vejlederrollen vil blive udmøntet i konkrete handleplaner, med tiltag såsom etablering af et kommunalt netværk for vejledere samt et øget samarbejde med professionshøjskolerne.

Rekruttering og fastholdelse af pædagoger

Der er i dag stor variation i, hvordan dagtilbuddene i Albertslund Kommune rekrutterer og fastholder nye medarbejdere. Dagtilbudsledere i Albertslund Kommune vil i et nyetableret netværk *Den Attraktive Arbejdsplads* i fællesskab arbejde mod at udvikle initiativer til at øge rekrutteringen, nedbringe sygefraværet samt skabe en fælles fortælling om dagtilbuddene i Albertslund Kommune.

Konkret vil der blive arbejdet på at synliggøre, hvad den enkelte arbejdsplads kan tilbyde, og hvad gevinsten ved at arbejde i Albertslund indebærer. Gennem annoncering tydeliggøres de parametre,

som gør lige præcis Albertslund Kommune attraktiv som arbejdsplads, herunder tydelighed om opgaverne, igangværende udviklingsarbejde i særlige institutioner, kompetenceløft for personalet, det gode fællesskab og en solid faglighed og særlige indsatser, som adskiller et dagtilbud fra de øvrige dagtilbud i kommunen og omkring Albertslund Kommune.

Konkret vil der blive arbejdet med at samle viden om, hvordan ledere indgår i dialoger med den studerende, hvordan den studerende indgår som et aktiv på personalemøder, og hvordan der arbejdes hen imod at få den studerende til at blive en potentiel kommende kollega. Tiltag, som udmøntes i konkrete handleplaner.





Skoleområdet

Albertslund Kommune har brug for kompetente, motiverede og engagerede lærere og pædagoger til skole, SFO og klub. Skoleområdet er udfordret af, at det bliver mere og mere vanskeligt at rekruttere til begge de primære medarbejdergrupper på skolerne: lærere og pædagoger. Udfordringerne viser sig både i antallet af ansøgninger til en specifik stilling, den generelle kvalitet i et ansøgerfelt og de specifikke kompetencer, hvor det særligt er vanskeligt at rekruttere lærere til blandt andet fysik-, tysk- og musikundervisning. Med den forventede byudvikling i Albertslund Kommune vil behovet for at uddanne, rekruttere og fastholde medarbejdere på skoler og i klubber stige yderligere.

Skolerne i Albertslund Kommune oplever allerede nu, at det er vanskeligere at rekruttere nye lærere til ledige stillinger. Det er særligt en udfordring i forhold til specifikke fagkombinationer og til kommunens specialiserede tilbud på almen skoler. Sammenholdt med viden om, at flere studerende dropper læreruddannelsen undervejs sammenlignet med andre professionsbacheloruddannelser, og at en stor andel uddannede lærere søger job uden for folkeskolen, gør, at Albertslund Kommune sandsynligvis vil opleve en tiltagende udfordring med at rekruttere lærere til kommunens skoler.

Både skoler, herunder særligt SFO og klubber, efterspørger også kvalificerede pædagoger. Rekrutteringen er dog udfordret af en lav tilgang til pædagoguddannelsen, hvilket giver udfordringer både i forhold til at følge med efterspørgslen på kvalificeret arbejdskraft og i forhold til for få ansøgere til opslåede pædagogstillinger.

Velfærdsuddannelse af høj kvalitet

Folkeskolerne i Albertslund Kommune spiller og skal fortsat spille en central rolle i uddannelsen af nye lærere og pædagoger. Det skal være attraktivt at være lærer- eller pædagogstuderende på en folkeskole eller i en klub i Albertslund. Derfor skal studerende møde en høj faglig kvalitet, både i undervisningen på skolerne og i de pædagogiske aktiviteter i klubberne, men også i deres konkrete praktikforløb, hvor de skal klædes bedst muligt på til at være en del af fagligt læringsmiljø efter deres uddannelse.

De studerende i praktik skal inviteres ind i kernen af det faglige læringsmiljø for både børn og voksne. De studerende skal være med i læringsmiljøerne omkring børnene og derigennem erfare hverdagens, undervisningens og pædagogikkens mange facetter. De studerende skal også være en del af medarbejdernes faglige læringsmiljø på skolerne, hvor den faglige udvikling drøftes, planlægges, efterbehandles og evalueres.

For at sikre, at folkeskolerne og klubberne er den centrale, kvalificerede og udviklende ramme for lærer- og pædagogstuderende, er det afgørende,

at skolernes og klubbernes praktikvejledere er i stand til at planlægge, gennemføre og evaluere systematiske og kvalificerede praktikforløb. Det vil derfor være et selvstændigt fokus, at der sker uddannelse og opkvalificering af praktikvejlederne på skolerne og i klubberne i Albertslund.

Folkeskolerne og klubberne i Albertslund Kommune ønsker at være med til at styrke praktikken for lærer- og pædagogstuderende og efterspørger også muligheden for at kunne tage flere studerende i perioder. Der er dog et økonomisk perspektiv i at understøtte uddannelsen med praktikpladser, da det eksempelvis aktuelt er forbundet med en udgift for skolerne at have praktikvejledere. Dette økonomiske perspektiv skal undersøges, og alt efter udfordringens størrelse skal der findes en passende model for skolernes og klubbernes økonomi, når de tilbyder praktikpladser til studerende.

Rekruttering og fastholdelse af lærere og pædagoger

Det skal være attraktivt at søge job på en folkeskole eller i en klub i Albertslund Kommune, når en lærer- eller pædagogstuderende er færdiguddannet. Det er der flere veje til at opnå. Først og fremmest skal den faglige kvalitet på skolerne og i klubberne være høj, så de dygtige lærere og pædagoger får lyst til at være en del af et stærkt fagligt miljø. Derudover vil det være et fokus, at de studerende, der har været i praktik på skolerne og i klubberne i Albertslund, får lyst til at vende tilbage som færdiguddannede, fordi de kender den faglige tilgang og det kollegiale fællesskab.

Albertslund Kommune som organisation og skolevæsenet og klubtilbuddet som fagområde skal have fokus på at brande sig som en attraktiv arbejdsplads. Det kan eksempelvis ske gennem profilering af det fælles skolevæsen og et stærkt fritidstilbud på flere platforme, fælles tilgang og udvikling af stillingsannoncer og et stærkt fokus på at fortælle den gode historie om skolerne og klubberne i Albertslund.

Albertslund Kommune skal også have fokus på at være en arbejdsplads, som tager hånd om og skaber plads til nyuddannede lærere og pædagoger. Det skal eksempelvis ske gennem systematiske onboardingforløb, hvor nye medarbejdere får viden om og kendskab til den politiske og administrative organisation, det fælles skolevæsen, det samlede fritidsområde og egen skole eller klub.

Derudover tilbyder skolerne allerede en mentor til nye lærere, men det vil være et særligt fokus at videndele på tværs af skolerne om brugen og effekten af mentorerne, og det skal drøftes med klublederne, hvordan en lignende model kan se ud på klubområdet.



Sammenhængende uddannelser



Tværkommunale initiativer

I Albertslund Kommune tages opgaven med at uddanne fremtidens velfærdsmedarbejdere meget alvorligt, og vi mener, at vi gennem et styrket tværgående samarbejde med øvrige kommuner og uddannelsesinstitutioner kan bane vejen for at sikre kvalificerede medarbejdere på velfærdsområdet, også i de kommende år.

Albertslund Kommune er derfor, sammen med professionshøjskoler, sosu-skoler, Region Hovedstaden samt hovedparten af de øvrige af hovedstadens kommuner, indtrådt i partnerskabsaftalen om *Sammenhængende Uddannelser*.

Partnerskabet er et fælles initiativ blandt organisationer, som har et fælles ansvar for uddannelsen af fremtidens arbejdskraft indenfor velfærdsområderne. I partnerskabet deles en vision om at løfte kvaliteten i uddannelserne gennem samarbejde med fokus på de gode overgange mellem uddannelsesinstitution og praktiksted, styrkelse af elever og studerendes deltagerforudsætninger og formel kompetenceudvikling af vejledere.

Ambitioner og målsætninger

I Albertslund Kommunes Kommunalbestyrelse anses arbejdet med at rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere som altafgørende i forhold til at sikre fremtidens velfærdsområder.

Kommunalbestyrelsen har høje ambitioner for denne vigtige opgave, og vi vil derfor leve op til følgende mål og ambitioner.

Albertslund Kommune skal være et attraktivt valg, når pædagoger, lærere, sygeplejersker og social-og sundhedsmedarbejdere skal vælge deres fremtidige arbejdsplads. Det vil vi gøre ved at:

- profilere os som en attraktiv arbejdsplads gennem målrettet kommunikation. Vi skal fortælle de gode historier om Albertslund Kommune som arbejdsplads, og det skal understøttes politisk.
- sikre en tydelig og ensrettet kommunikation på tværs af organisationen gennem en fælles tilgang til og udvikling af stillingsannoncer. Vi vil udvikle film, der fortæller den gode historie, og vi vil øge brugen af sociale medier til at nå særlige målgrupper.
- fortsat styrke samarbejdet med uddannelsesinstitutioner, region og øvrige kommuner.
- fortsat have ledelsesmæssig og politisk opmærksomhed og fokus på rekruttering og fastholdelse.



Potentialer

I arbejdet med denne rekrutterings- og uddannelsesstrategi er der gennem hele forløbet identificeret flere potentialer for at styrke rekrutterings- og uddannelsesområdet for velfærdsområderne. Potentialerne findes i endnu ikke effektuerede initiativer, enten på baggrund af et manglende økonomisk incitament, eller fordi initiativerne kræver analyser og/eller politisk godkendelse. I følgende gennemgang præsenteres ideer og inspiration til initiativer, som der kan udvikles på, og som kan igangsættes i bestræbelsen på at styrke rekruttering og uddannelse til velfærd i Albertslund Kommune.

Professionalisering af vejlederrollen på dagtilbudsområdet

En større andel af dagtilbuddene har medarbejdere, der er praktikvejledere uden at have et tidssvarende vejledermodul eller kursus. Problemstillingen, der følger heraf, kan være dilemmaer i forhold til, hvad de studerende og elever møder på uddannelsesstedet, og hvilke krav og forventninger der er til den enkelte praktikvejleder. Der er et behov for at dagtilbudsområdet (og fritids- og specialområdet) får styrket vidensniveauet for praktikvejledere. Dette behov er udfordret af, at der er en høj delta-gerafgift på forløbene fra professionshøjskolernes side. En professionalisering af vejledningen i form af deltagelse i professionshøjskolens informationsmøder kan umiddelbart iværksættes. Samtidig må der arbejdes på, at pædagoger med vejlederfunktion over tid får mulighed for at deltage i professionshøjskolernes vejlederuddannelse.

Meritpædagog efter sporskiftemodellen

I alle dagtilbud opleves der at være et behov for, at medhjælpere eller dagplejere ønsker at uddanne sig. Det er en stor udgift for det enkelte dagtilbud at være med til finansieringen hertil i det eksisterende budget. Der er et ønske om, at der afsættes yderligere økonomiske ressourcer til de medhjælpere, der ønsker at videreuddanne sig på meritpædagoguddannelsen. Det vil være en oplagt måde at gøre jobbet mere attraktivt på og fastholde medarbejdere, samtidig med at pædagogandelen og kvaliteten i dagtilbuddene kan fastholdes eller højnes. Derudover kan det undersøges, om der findes et potentiale i at arbejde med sporskifte blandt ledige akademikere, så de kan påbegynde pædagoguddannelsen via Sporskiftemodellen.

Styrkelse af samarbejdet mellem dagtilbuds-, skole- og fritids-specialiseringerne

Pædagogstuderende kommer både fra dagtilbudsspecialiseringen og skole- og fritidsspecialiseringen. Som ansat i Albertslund Kommune er der en række faglige områder, der er fælles for de to specialiseringer. Det gælder særligt sprogarbejde, forældresamarbejde og samarbejdet om børns overgange fra dagtilbud til skole. Derfor er det oplagt, at der etableres fælles vejledning/samarbejdsfora mellem de studerende på de to specialiseringer, så de studerende får indsigt dels i de faglige temaer, dels i hinandens specialiseringer. Det sidste vil give muligheder for senere ansættelse på tværs af specialiseringsområder.

Udvidelse af samarbejdet med Jobcenteret

Det eksisterende samarbejde mellem Jobcenteret og social- og sundhedsområdet kan udvides til, at der også er fokus på unge ledige uden uddannelse og på studerende, der falder fra en gymnasial eller anden uddannelse.

Idébank





Albertslund Kommune

Albertslund Kommune
Nordmarks Allé
2620 Albertslund
www.albertslund.dk