

Uddannelsesstrategi Glostrup Kommune

Indledning

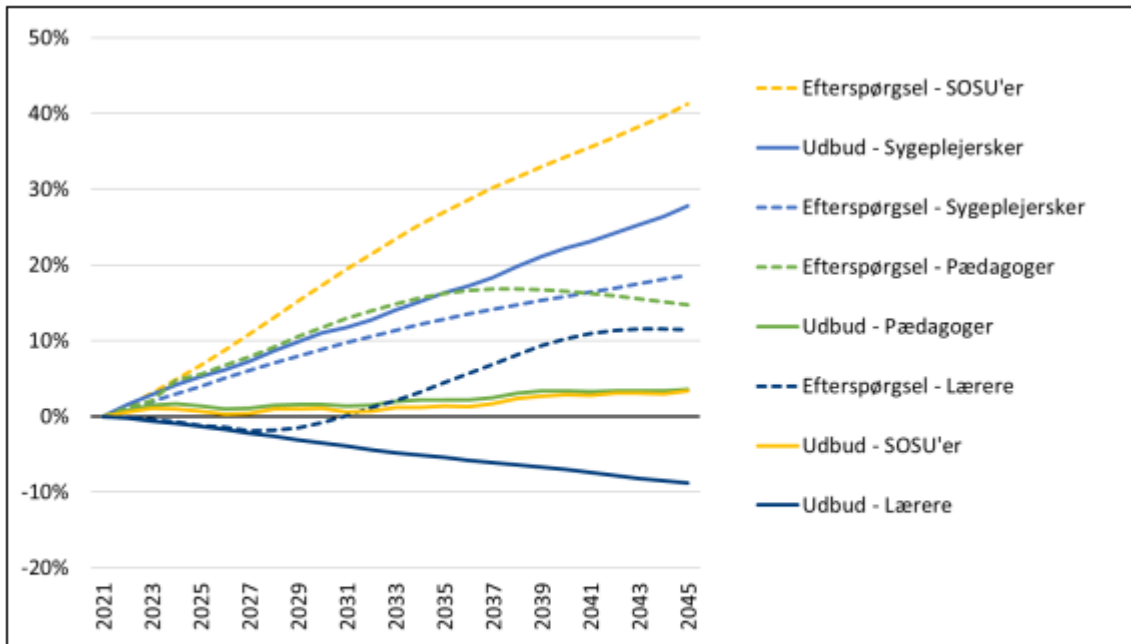
Den demografiske udvikling med bl.a. flere ældre og flere børn i kombination med den sundhedsfaglige og socialfaglige udvikling med flere behandlingsmuligheder og større kompleksitet i sagerne medfører, at velfærdsområderne i kommunerne er under pres. Der stilles stadigt større krav til en effektiv og kvalificeret opgaveløsning, hvilket kræver kompetente og veluddannede professionelle. Samtidig oplever såvel uddannelsesinstitutionerne som de kommunale arbejdspladser en vigende søgning til netop velfærdsprofessionerne, og til en vis grad også udfordringer med fastholdelse af de eksisterende medarbejdere.

Glostrup Kommune er begunstiget af geografien. Som del af hovedstadsområdet ligger vi tæt på flere uddannelsessteder og har derfor let adgang til disse, ligesom vi geografisk set er et attraktivt praktik- og arbejdssted for studerende og nyuddannede. Glostrup Kommune er på den anden side udfordret af, at konkurrencen om medarbejdere er store i regionen, og at Glostrup Kommune ikke i alle sammenhænge vurderes at være det mest attraktive sted at arbejde.

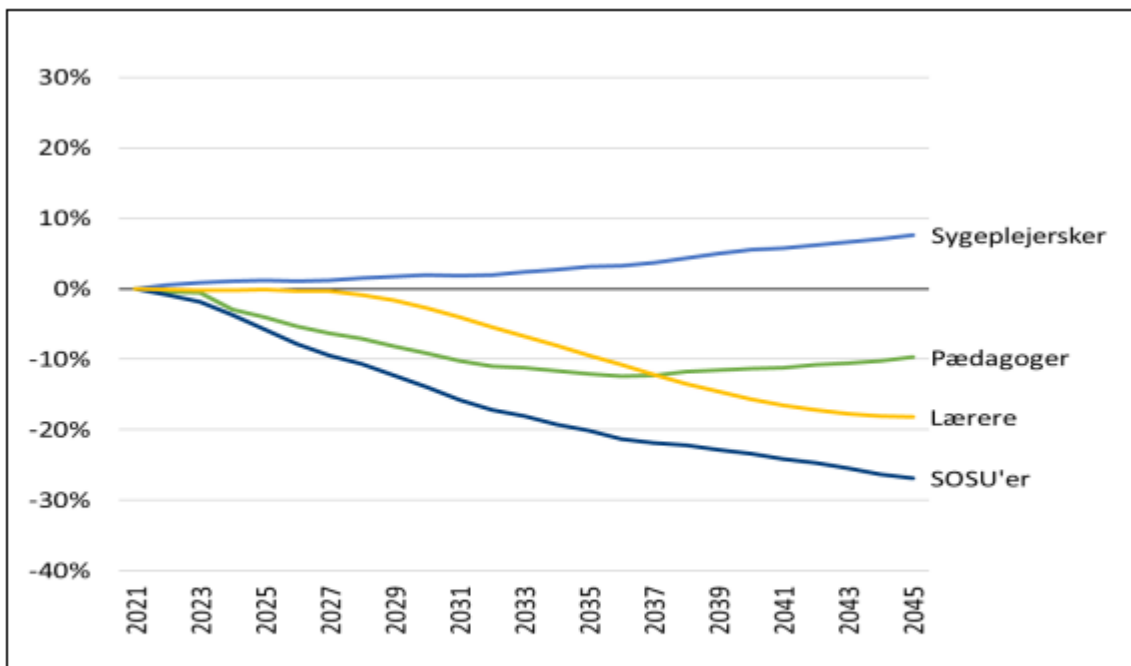
Glostrup Kommune har, i velfærdsprofessionerne, en overgennemsnitlig personaleomsætning og også et overgennemsnitligt sygefravær. Også derfor er en indsats for at få uddannet flere og at fastholde nuværende medarbejdere relevant.

Glostrup Kommune har derfor brug for at styrke sin attraktivitet i forhold såvel nye som eksisterende medarbejdere, og styrke kontinuiteten i personalegruppen for derved at understøtte såvel det gode arbejdsmiljø som den kvalificerede opgaveløsning.

Nedenstående to figurer viser udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft i Region Hovedstaden inden for en række af de fagområder, der er afgørende for løsningen af den kommunale kerneopgave. Figur 1 viser, at efterspørgslen er stigende de næste mange år. Figur 2 viser balancen mellem efterspørgsel og udbud i Region Hovedstaden for samme uddannelser i samme periode. Såfremt udviklingen fortsætter, som figuren lægger op til, vil der regionalt være en stigende mangel på SOSU'er, lærere og pædagoger, men ikke for sygeplejersker. Lokalt opleves der dog også rekrutteringsvanskeligheder i fht. sygeplejersker, ligesom der ses et behov for at fokusere på social- og sundhedsmedarbejdere. Socialrådgiverne indgår ikke i figurerne, men der er også rekrutteringsudfordringer inden for dette fag.



Figur 1: Fremskrivning af efterspørgsel og udbud af arbejdskraft. KL's beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik og beregninger fra DREAM-gruppen 2022.



Figur 2: Fremskrivning af balancen mellem efterspørgsel og udbud af arbejdskraft. KL's beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik og beregninger fra DREAM-gruppen 2022.

Den udvikling, som de to figurer illustrerer, understreger, at det er vigtigt for Glostrup Kommune, at vi har så mange elever og studerende, som muligt. At vi skaber attraktive arbejdspladser og uddannelsesforløb, der øger sandsynligheden for, at vi kan rekruttere kvalificeret fagpersonale.

Alt i alt er der tale om en kæmpe udfordring for kommunerne, som har brug for at arbejde målrettet med bedre rekruttering og fastholdelse af elever og studerende, samt fastholdelse af eksisterende medarbejdere.

Et stærk fokus på samarbejdet med professionsuddannelserne er, udover at medvirke til at styrke uddannelserne og dermed også rekrutteringsgrundlaget, også en mulighed for at udvikle eksisterende kommunal praksis og understøtte de tværprofessionelle samarbejder.

Mål for indsatserne

Det overordnede formål med uddannelsesstrategien er, at børne- og ungeområdet, social-, sundheds- og ældreområderne løfter uddannelsesopgaven med høj kvalitet, og er godt rustet til at tage imod uddannelsessøgende samt nye og nuværende medarbejdere.

Uddannelsesstrategien indeholder to strategiske mål som skal sætte retning for det videre arbejde, og være med til at virkeliggøre de politiske ambitioner i Glostrup Kommunes politikker.

Mål 1: Glostrup Kommune skal være en attraktiv uddannelseskommune med gode lærings- og studiemiljøer og derigennem medvirke til at hæve gennemførselsprocenten i uddannelserne, styrke de studerendes motivation for professionsarbejdet og kvalificere dem til efterfølgende arbejde.

Mål 2: Glostrup Kommune skal fastholde medarbejderne i professionsfeltet og give dem udviklingsmuligheder her. Herunder fokus på at der arbejdes med karrieremuligheder som en del af efteruddannelsesstrategien.

Mål og tiltag ses i sammenhæng med de samlede rekrutterings-, fastholdelses- og sygefraværsindsatser i Glostrup Kommune.

Temaer i uddannelsesstrategien

Glostrup Kommune arbejder med fem uddannelsesstrategiske temaer:

1. Uddannelse og opkvalificering af praktikvejledere
2. Kvalitet i uddannelser både på skolen og i praktikken
3. Grundig og systematisk onboarding af fastholdelse af nye medarbejdere
4. Ledelsesmæssig opmærksomhed på praktikanter, elever og nye medarbejdere
5. Markedsføring af kommunen

Uddannelse og opkvalificering af praktikvejledere

En væsentlig del af uddannelsen af elever og studerende foregår i praktikken, hvor vejledning af elever og studerende er centralt for at sikre faglig kvalitet og skabe trygge rammer, hvor eleven og den studerende kan udfolde sin læring i uddannelsesforløbet.

Derfor er det afgørende, at praktikvejlederne er kompetente, har den nødvendige tid og indgående viden om den uddannelse, de vejleder i. Det er samtidig essentielt, at det enkelte praktiksted ikke oplever at stå alene med opgaven, men at der er en fælleskommunal og fælles understøttet og koordineret tilgang til praktik.

I lyset af de væsentlige tværprofessionelle opgaver i professionerne er Glostrup Kommune også optaget af, at de studerende både i deres praktikker og i deres grunduddannelser arbejder tværprofessionelt og tværfagligt.

Vi har som mål:

- at alle praktikvejledere/-ansvarlige har den relevante kompetence til at løse opgaven. Fx i form af en vejlederuddannelse eller moduler heraf.
- at der er tilstrækkeligt antal praktikvejledere med faglig indsigt til alle faggrupper og praktikanter, og at disse vejledere løbende holdes fagligt ajour til opgaven.
- At praktikvejlederne har opmærksomhed på væsentligheden af, at praktikanterne får erfaringer med tværprofessionelle og tværfaglige opgaver.

Kvalitet i uddannelser både på uddannelsesstedet og i praktikken

Kvalitet i praktikken er et væsentligt element i at forberede de studerende på professionsopgaven og dermed mindske praksischock og frafald. Glostrup Kommune ser sig selv som en del af selve grunduddannelsen og samarbejder tæt med uddannelsesstedet herom. Såvel i forbindelse med praktikker som i øvrigt. Potentielle nye medarbejdere skal opleve Glostrup som en attraktiv arbejdsplads og et kvalificerende uddannelsessted.

Læring i praksis ses som en væsentlig del af den livslange læringsproces, og det er derfor centralt, at medarbejdernes kompetencer løbende udvikles.

Vi har som mål:

- At der etableres og vedligeholdes et tæt samspil mellem uddannelsessted og praktiksted, således at undervisningen bliver praksisrettet og vedkommende, og således at uddannelsesstedet spiller sammen med praksis. Herunder at der afsøges nye praksisformer sammen, og at praktikplaner altid er opdaterede.
- At Glostrup Kommune lever fuldt og helt op til sin del af uddannelsesopgaven og dermed understøtter intentionerne i studieordningen for de studerende i praktik
- At medarbejderne i Glostrup løbende opdateres fagligt, så de kan indgå i en relevant faglig dialog med såvel praktikanter som uddannelsesstedets medarbejdere
- At viden og erfaringer fra praktikanter og undervisere fra uddannelsesstedet inddrages i drøftelser og udvikling af Glostrup-praksis.
- At efter- og videreuddannelse, refleksion over praksis og løbende opdatering i forhold til nyeste viden og erfaringer er naturlige og prioriterede elementer i et ansættelsesforløb i Glostrup Kommune.

Grundig og systematisk onboarding af fastholdelse af nye medarbejdere

Praktikanter, elever og nye medarbejdere skal føle sig velkomne og trygge. Dette skal der være opmærksomhed på både før ansættelse/praktik, i opstarten og undervejs. Det sikrer vi ved, at der er en kultur på arbejdspladsen der signalerer, at praktikanter, elever og nye medarbejdere er velkomne, og at det er en fælles opgave at tage imod dem. Samtidig har man et onboardingforløb i Glostrup Kommune, og at de nødvendige ressourcer prioriteres hertil.

Vi har som mål:

- at alle praktikanter, elever og nye medarbejdere tilbydes et struktureret introduktions-/onboardingforløb såvel på det enkelte praktiksted/arbejdsplads som i kommunen samlet set
- at der prioriteres ressourcer til at sikre en veltilrettelagt og gennemført introduktion til arbejdspladsen, fagområdet og organisationen til både studerende og nyansatte
- at have fokus på ledelsesansvaret for introduktion af praktikanter, elever og nye medarbejdere. Herunder at denne opgave prioriteres gennem minimum det første år af ansættelsen af nye medarbejdere, og at der efter praktikerne er nysgerrighed på, hvordan praktikstedet kan være en attraktiv arbejdsplads for praktikanterne.

Ledelsesmæssig opmærksomhed på praktikanter, elever og nye medarbejdere

Uddannelse og rekruttering er et kerneansvarsområde for lederen, da det er en opgave af allerhøjeste strategiske betydning for kerneopgaven.

I Glostrup Kommune sætter lederen på den enkelte arbejdsplads retning og rammer for arbejdet med uddannelsesforpligtelsen og dét at have praktikanter, elever og nye medarbejdere.

Vi har som mål:

- At lederen prioriterer og involverer sig i udviklingen af praktikanter, elever og nye medarbejdere, så de oplever et godt læringsmiljø
- At lederen sikrer, at ansvar for uddannelsesopgaven er tydelig for medarbejderne, at forventningerne til denne er veldefinerede, og at de nødvendige ressourcer er afsat til opgaven

Markedsføring

Rekruttering og fastholdelse styrkes af, at såvel kommende som eksisterende medarbejdere oplever, at Glostrup Kommune er en spændende og udviklende arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø og en professionel tilgang til opgaveløsningen – med fokus på kerneopgaven. Det gode ry og de gode historier ses som et vigtigt element i at sikre dygtige medarbejdere.

Glostrup Kommune sætter derfor fokus på værdierne professionalisme, tværgående samarbejde og venlighed og markedsfører kommunen ud fra dette.

Vi har som mål:

- At medarbejderne fungerer som ambassadører for Kommunen som en attraktiv arbejdsplads
- At professionalisme, tværgående samarbejde og venlighed italesættes i den daglige praksis som centrale værdier af stor betydning for kerneopgaven
- At markedsføre kommunen i presse og sociale medier og i forbindelse med rekruttering på de fælles værdier, arbejdsmiljøet og den faglige kvalitet

Lokale initiativer (eksempler)

Samarbejds møder på direktions- og chefniveau mellem Glostrup Kommune og direktion/ledelse fra uddannelsesstederne

Udviklingsforløb (fondsfinansieret) med andre kommuner om rekruttering og fastholdelse af lærere og pædagoger

Udarbejdelse og etablering af fælles praktik-undervisningsforløb for praktikanter i dagtilbud og skole, således at alle praktikanter introduceres til såvel flere institutioner som flere faglige temaer, end det enkelte praktiksted kan tilbyde. Koordineres af Center for Børn, Unge og Familie.

Koordineret og systematisk kompetenceudviklingsindsats på områder, hvor medarbejderne er udfordret i at kunne mestre opgaven. Fx relationskompetence og specialundervisningskompetence på børne- og ungeområdet.

Ansættelse af fritidsjobbere (unge 15-17 år) på ældrecentre til at varetage småjobs og aktiviteter med borgerne.

Styrket samarbejde mellem sundheds- og ældreområdet og jobcenteret vedr. rekruttering.

På socialområdet tilbud om praktikpladser på specialiserede områder som misbrug, social-psykiatri og autisme.

Glostrup Kommunes uddannelsesstrategi er vedtaget af kommunalbestyrelsen 23. november 2022