



Udvalgte data

HVORDAN FASTHOLDER OG REKRUTTERER VI PÆDAGOGER

HR & STRATEGI
SEPTEMBER 2022

PROBLEMFORMULERING

How might we...

HVORDAN KAN VI ...

**Rekruttere, fastholde og udvikle pædagoger og PAU'er til dagtilbud
i Frederikssund Kommune**

VED AT ...

**Arbejde med arbejdstid, udviklingsmuligheder, omdømme og
fleksibel arbejdstilrettelæggelse**

FOR AT ...

**Kunne opfylde krav om minimumsnormeringer og uddannet
personale og dermed understøtte
alle børns trivsel, læring, udvikling og dannelse**

?

Det har vi kigget på:

Hvilke idéer og muligheder der er for at gøre det mere attraktivt at tiltrække pædagogisk personale til dagtilbud i Frederikssund Kommune.

Projektet har bl.a. undersøgt:

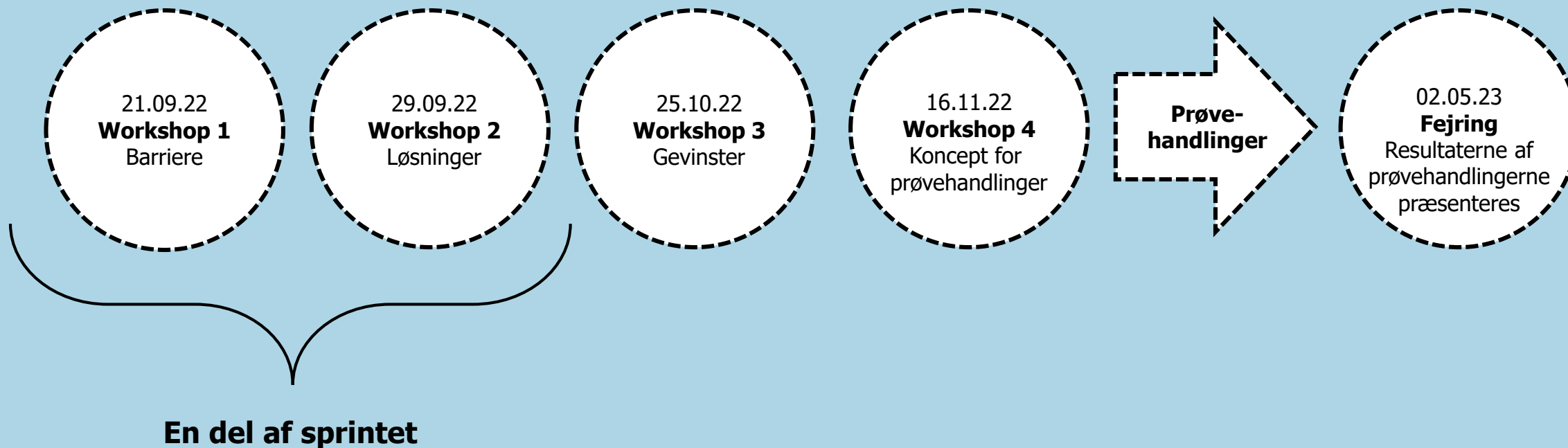
- Hvordan er alderssammensætningen?
- Hvordan er ledelsesstrukturen?
- Hvordan er fordelingen mellem deltids- og fuldtidsansatte?
- Hvilke barrierer er der for at arbejde på fuldtid?
- Hvordan er personaleomsætningen?
- Hvordan er sygefraværet?
- Hvor mange penge bliver der brugt på vikarer?
- Hvordan er omdømmet på dagtilbudsområdet?
- Hvilke udviklingsmuligheder har man som ansat?
- Hvordan er lokalaftalen for pædagoger og pædagogiske assistenter?
- Hvordan er vagtplanerne sat sammen?



En Fremtid Med Fuldtid

KL og Forhandlingsfællesskabet er siden februar 2020 gået sammen om "En Fremtid Med Fuldtid", der skal få flere kommunale medarbejdere op i tid eller på fuldtid. Parterne samarbejder med 27 nøglekommuner om at udvikle handleplaner og afprøve redskaber, som skal munde ud i, at flere medarbejdere på sigt går op i tid eller ansættes på fuldtid.

I Frederikssund deltager fire børnehuse i projektet, forløbet ser således ud:



Metoder

INTERVIEW

Projektgruppen har interviewet medarbejdere inden for området, der har været på arbejdspladsen i +10 år

DATAANALYSE

Projektgruppen har analyseret forskelligt personaledata

DESK RESEARCH

Projektgruppen har indhentet inspiration fra andre kommuner

TEST AF LØSNINGER

Projektgruppen har testet og udviklet løsninger med medarbejdere fra dagtilbud

WORKSHOP

Projektgruppen har afholdt workshops med medarbejdere fra dagtilbud



FINDINGS

65 %

**Af det pædagogiske
personale i dagtilbud i Frederikssund
Kommune
arbejder på deltid**

Op i tid







Op i tid, betyder ikke nødvendigvis fuldtid. En time kan også rykke på meget – hvis alle på deltid gik en time op, ville det for eksempel dække de vakante stillinger der er i skrivende stund (september 2022).

Ekstra timers arbejde pr. uge	30	31	32	33	34	35	37	Ekstra timer/ uge	Ekstra Års-værk
1 time	60	12	38	19	51	41		221	6
2 timer	120	24	76	38	102	82		442	12
3 timer	180	36	114	57	153			540	15
4 timer	240	48	152	76				516	14
5 timer	300	60	190					550	15

Pension: op i tid




At gå op i tid kommer ikke kun arbejdsgiver til gode, men har også en stor betydning for medarbejderne. Bl.a. på deres pension. I understående modeller er det illustreret, hvor meget det giver i pension at gå op i tid:

Pædagogmedhjælper:

	Fra 25 → 37 timer	Fra 32 → 37 timer
Jeg er 25 år	+ 6,8 mio. 	+ 3 mio. 
Jeg er 41 år	+ 4,8 mio. 	+ 2,1 mio. 
Jeg er 51 år	+ 3,3 mio. 	+ 1,5 mio. 







Der er regnet med løn og indbetalinger til pension. Løn omfatter grundløn, tillæg, særydelser, feriegodtgørelse og overarbejde. Finansministeriets forudsætninger om pris- og lønudvikling er anvendt. Kilde til tal: KRL/SIRKA Årsstatistikken 2020

Pædagog:

	Fra 25 → 37 timer	Fra 32 → 37 timer
Jeg er 25 år	+ 8,7 mio. 	+ 3,9 mio. 
Jeg er 41 år	+ 6,2 mio. 	+ 2,8 mio. 
Jeg er 51 år	+ 4,2 mio. 	+ 1,9 mio. 

Der er regnet med løn og indbetalinger til pension. Løn omfatter grundløn, tillæg, særydelser, feriegodtgørelse og overarbejde. Finansministeriets forudsætninger om pris- og lønudvikling er anvendt. Kilde til tal: KRL/SIRKA Årsstatistikken 2020

Pædagogisk assistent:

	Fra 25 → 37 timer	Fra 32 → 37 timer
Jeg er 25 år	+ 7,4 mio. 	+ 3,2 mio. 
Jeg er 41 år	+ 5,2 mio. 	+ 2,2 mio. 
Jeg er 51 år	+ 3,6 mio. 	+ 1,5 mio. 

Der er regnet med løn og indbetalinger til pension. Løn omfatter grundløn, tillæg, særydelser, feriegodtgørelse og overarbejde. Finansministeriets forudsætninger om pris- og lønudvikling er anvendt. Kilde til tal: KRL/SIRKA Årsstatistikken 2020

Prøvehandlinger

I sprintet er der arbejdet med barrierer for og løsninger på at gå op i tid. Det er en indsats der arbejdes videre med i projektet "En Fremtid Med Fuldtid". I den første del af 2023 vil der blive afholdt prøvehandlinger i tre børnehuse, og i foråret 2023 starter anden runde af en "En Fremtid Med Fuldtid" op.

BØRNEHUSET MØLLEVEJ

Navn:

Fuldtid med arbejdsglæde.

Indhold:

Tre medarbejdere ud af tolv går op på fuldtid, hvoraf noget af deres tid allokeres til forberedelse. Det undersøges bl.a. i prøvehandlingen, hvor mange timer der skal gå til forberedelse. I prøveperioden kommer hele personalegruppen til at have indflydelse på eget skema.

Ydermere bruges nogle timer, som er fordelt ud over hele året i det første halvår af 2023, for at kunne give det bedste tilbud, imens der er 18 kommende skolebørn.

Start og slut: 1. feb. - 28. apr. 2023.

BØRNEHUSET SOLSTRÅLEN

Navn:

Drømmeskema - med tid til andet arbejde udenfor skemaet.

Indhold:

Hver medarbejder skemalægges med færre tider, så de selv råder over x antal tid til andet arbejde (ud fra hvilke opgaver de har).

Start og slut: 1. feb. - 31. mar. 2023.

BØRNEHUSET TROLDHØJ

Navn: Drømmeskema – medindflydelse på eget skema.

Indhold:

Siden november er alle medarbejdere i huset blevet interviewet og har udfyldt deres eget dømmeskema. På et personalemøde i januar vedtages det endelige skema i personalegruppen.

Start og slut: 1. feb. - 28. apr. 2023.

Navn: Fast vikar.

Indhold: Der ansættes en fast vikar i januar måned, for at undersøge hvad det kan give at have en fast vikar, fremfor udskiftende vikarer.

Start og slut: 1. jan. - 31. jan. 2023.

Hvilke andre idéer er der?



UDVIKLINGSMULIGHEDER

Udnytte viden på tværs

- Analog medarbejderkatalog

Det skal være attraktivt at uddanne sig

- Uddannelsesstilinger
- Allokeret tid til uddannelse



ARBEJDSSTILRETTELÆGGELSE

Forældreinddragelse

- Pasningsbehov
- Bruge forældre til at frigive tid

Tydlig ledelse

- Blokke med/om børn
- Skabe overblik

Årsnorm

4-dages arbejdsuge



OMDØMME

Område-netværk

Synlighed

- Logo på flyverdragter/veste mv.
- Reklame på legepladserne
- Synlig i lokalavisen

Samarbejde med sundhedsplejen

Lokale ambassadører

“SoMe-stillinger”

Fastholdelse

Som en del af sprintet er det blevet undersøgt hvilke faktorer, der er vigtige for fastholdelse i jobbet i dagtilbud.

De vigtigste faktorer for fastholdelse:

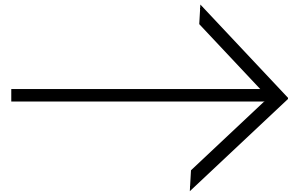
- **Dygtige kolleger**
- **Børnene**
- **Udviklingsmuligheder (special funktioner, sparring, MUS, fagligt input)**
- **At bo tæt på sin arbejdsplads**
- **Løn**
- **Fokus på god ledelse**



Eksempler på data fra sprintet...

58 %

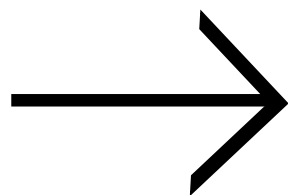
Af de ansatte på dagtilbudsområdet er over 50 år gamle, og 20 % af dem er over 60 år gamle.



Det tal kalder på, at man gør en indsats for at tiltrække yngre/nyuddannede kandidater til dagtilbudsområdet. Idéer her til, er ikke undersøgt videre i sprintet.

Eksempler på data fra sprintet...

Området har et **højt sygefravær**, særligt
det lange sygefravær er højt.



Der arbejdes videre med sygefraværet, både som en del af En Fremtid Med Fuldtid. Men også i indsatsen omkring "Nedbringelse af sygefravær", der kører i HR-regi.