

---

Kontakt:  
Gert Landergren Due  
gld@sl.dk  
22967996

---

22-06-2022

## Løsninger til rekrutteringsudfordringer på socialområdet i Norddjurs Kommune

---

På socialområdet i Norddjurs Kommune er der store rekrutteringsudfordringer. Som fagforening for hovedvægten af medarbejderne på området, er vi optaget af, at rekrutteringsmulighederne bliver forbedret.

At der er mangel på medarbejdere, giver udfordringer for både borgere og medarbejdere. Borgernes trivsel bliver udfordret af, at de ikke møder fagligt kompetente medarbejdere, og medarbejdernes arbejdsmiljø bliver udfordret af, at der ikke er både tilstrækkeligt personale, og at der i medarbejdergruppen ikke er den fornødne andel af socialpædagogisk personale på kommunens socialpædagogiske arbejdspladser. Samtidig går en større del af de ansatte snarligt på pension. I Norddjurs Kommune går 10,8 procent på pension inden for kort tid. Norddjurs Kommune ligger dermed over landstallet, der er på 8,6 procent. (Tal fra november 2019).

Vi foreslår, at der fra politisk side sættes ind med løsninger, der skal sikre flere socialpædagoger i kommunen. Løsningerne skal ses som akutte tiltag.

Socialpædagogerne Østjylland foreslår følgende løsninger:

### 1. Løft uddannelsesniveauet via meritpædagoguddannelsen

Vi foreslår, at Norddjurs Kommune igangsætter et uddannelsesløft for uddannede medarbejdere. Dette kan ske via meritpædagoguddannelsen. Her uddannes gode pædagogmedhjælpere til socialpædagoger.

Flere socialpædagoger på socialpædagogiske arbejdspladser giver en bedre faglig ballast og dermed et bedre arbejdsmiljø. Rambøll har i 2021 undersøgt betydningen af, at der er flere socialpædagoger ansat på området. Konklusionen viste, at arbejdspladser med højere andel socialpædagoger har væsentlig mindre personaleomsætning og et mindre sygefravær.

På voksenhandicapområdet og i socialpsykiatrien i Norddjurs Kommune er blot 42 procent af personalet uddannede socialpædagoger.

Ved at uddanne allerede ansatte pædagogmedhjælpere bliver fagligheden og kvaliteten på arbejdspladserne forøget til gavn for borgere, kollegaer, arbejdspladsen og kommunen.

#### Økonomien i forslaget

Den økonomiske omkostning ved et uddannelsesforløb er ikke entydig, derfor følger her en kort beskrivelse af form og faktorer, som der kan tages udgangspunkt i ved en analyse af økonomien.

Udgangspunktet er, at medarbejderen får fuld løn under uddannelsen.

Uddannelsen tager tre år.

- År ét består af 40 ugers fuldtidsuddannelse. Dertil 5-6 ugers ferie og 6-7 ugers arbejde
- År to og tre består (forventet) af 40 ugers kombineret uddannelse/arbejde - fordelt med 2/5 uddannelse (19 timer) og 3/5 arbejde samt 5-6 ugers ferie og 6-7 ugers arbejde

Der er følgende udgifter:

Uddannelsesgebyr, bøger og løn til vikar.

Uddannelsesgebyr og bogudgifter kan søges via den kommunale kompetencefond

#### **Udgifter til vikar**

##### *1.år: Fuldtidsstudie*

Her er der mulighed for at finansiere dele af udgifterne til vikar enten via jobrotation eller ved at kommunen modtager SVU.

##### *2. og 3. år: Deltidsstudie*

*Ikke mulighed for jobrotation eller SVU*

Lønudgifter til vikar på 19 timer om ugen i cirka 40 uger pr. år.

#### **2. Tilbyd fuldtid til medarbejderne**

Tilfredse medarbejdere giver en stabil arbejdsplads. Et af de store problemer på socialområdet er, at der er stor udskiftning blandt personalet. Det giver altid rumlen på en arbejdsplads, når der er udskiftning.

Vi foreslår derfor, at alle deltidsansatte får tilbud om at gå op i tid. På den måde kan man sikre sig, at ellers tilfredse medarbejdere ikke søger væk, fordi de kan få en fuldtidsstilling på en anden arbejdsplads. Endvidere foreslår vi, at alle stillinger i sit udgangspunkt opslås som fuldtidsstillinger.

Ved at tilbyde fuldtid til medarbejderne vil det ikke tilføjes en merudgift. De ekstra timer bliver betalt af de overarbejdstimer, som fastansatte ellers skal dække samt ved at mindske vikarforbruget.

Erfaringsmæssigt ved vi, at der er medarbejdere, der ønsker at gå op i tid, idet de har en deltidsstilling. Derfor bør alle stillinger i udgangspunkt blive opslået som fuldtidsstilling, på samme måde som Region Midt vedtog 26. februar 2020.

Fuldtid bliver derfor en ret for medarbejdere, men ikke en pligt.

### 3. Tilbyd uddannelsesstillinger

Det socialpædagogiske arbejdsområde spænder bredt. Både i forhold til målgrupper og den pædagogiske tilgang. For at sikre, at medarbejdere, der skifter arbejdsområde samt nyuddannede, bliver specialiseret til arbejdsområdet, foreslår vi, at der oprettes uddannelsesstillinger. De skal være med til at sikre, at personaleflowet holdes stabilt.

Uddannelsesstillinger er et slags specialiseringsforløb, hvor socialpædagoger får kendskab til målgruppen, den pædagogiske tilgang, arbejdsgange for IT og dokumentation mv. Specialiseringsforløbet sker på arbejdspladser, der har ro og overskud til at varetage en oplæringsfunktion.

Uddannelsesstillingerne vil sikre bedre trivsel for medarbejderne samt være en medvirkende faktor for bedre rekrutteringsmuligheder.

De socialpædagoger, der begynder på en uddannelsesstilling, bliver ansat på almindelige overenskomstmæssige vilkår, og vil efter oplæring begynde på en tilsvarende arbejdsplads. Specialiseringen vil tage fire måneder.

Socialpædagogerne Østjylland anbefaler, at alle tre løsningsforslag igangsættes på samme tid, da rekrutteringsudfordringerne er så store, at der er brug for en flerstrengt indsats.

Vi håber, I finder inspiration i ovenstående. I Socialpædagogerne Østjylland stiller vi os altid gerne til rådighed til yderligere dialog, eller hvis der er spørgsmål til vores forslag.

Venlig hilsen

Gert Landergren Due  
Kredsformand  
Socialpædagogerne Østjylland