

# Hvordan får vi flere pædagoger til vores daginstitutioner?

INSPIRATION TIL KOMMUNERNES INDSATSER FOR AT TILTRÆKKE  
OG ENGAGERE PÆDAGOGER I DAGINSTITUTIONER

Inklusiv  
inspiration fra  
3 kommuner



Dette hæfte er til dig, som arbejder med at rekruttere og fastholde pædagoger i daginstitutioner for 0-6-årige børn, fx i den kommunale forvaltning eller som leder for en eller flere daginstitutioner. Hæftet fokuserer på kommunernes rolle i at løse den aktuelle udfordring med at sikre de pædagoger, som vores daginstitutioner har brug for. Hæftet giver viden og inspiration, som I kan anvende til at supplere og styrke jeres indsatser på området.

God fornøjelse  
Danmarks Evalueringsinstitut (EVA)

## Hæftet bygger på viden fra tre notater:

Hæftet bygger på EVA's undersøgelse *Flere pædagoger til daginstitutioner*, som er gennemført i samarbejde med Velfærds- og Forskningsfonden for Pædagoger. Undersøgelsen formidles i tre notater. De indeholder også litteraturlister, der giver overblik over den anvendte viden fra EVA og andre vidensaktører. Du finder dem på [www.eva.dk](http://www.eva.dk).



Kommunernes indsatser for at sikre nok pædagoger i vores daginstitutioner.



Professionshøjskolernes indsatser for at øge optag og gennemførelse på pædagoguddannelsen.



Potentielle målgrupper for pædagoguddannelsen og deres motivation.

---

# Indhold

---

## Indledning

Vi har brug for pædagoger i daginstitutionerne	4
--	---

---

## Tre veje til at få pædagoger i daginstitutionerne

Flere ind på pædagoguddannelsen	6
Flere godt igennem praktikken	11
Flere til at blive i jobbet	16

---

## Cases

FREDERIKSBERG: Inspiration til at styrke praktikken	13
ÅRHUS: Inspiration til onboarding af nyuddannede	17
AALBORG: Inspiration til at faglig udvikling for erfarne pædagoger	22

---

## Opsamling

Sådan arbejder kommunerne for at få flere pædagoger til daginstitutionerne	27
--	----

---

© 2024 Danmarks Evalueringsinstitut  
Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

ISBN tryk: 978-87-7182-739-2  
ISBN www: 978-87-7182-738-5

Design og illustration: Essensen  
Trykt hos Stibo Complete A/S  
Foto: iStock, Pexels og Unsplash

# Vi har brug for pædagoger i daginstitutionerne

**Rekrutteringen af pædagoger i daginstitutioner er en central samfundsudfordring. Kommunerne spiller en afgørende rolle, når vi sammen skal arbejde på at løse den.**

Der er behov for at løfte kvaliteten i de fleste af vores daginstitutioner. Det viser den nationale kvalitetsundersøgelse på 0-2-årsområdet (EVA og VIVE, 2023). Forskning peger på, at daginstitutioner af høj kvalitet, hvor børn trives og udvikler sig, er afhængige af dygtige og veludannede pædagoger (fx Christoffersen et al., 2014). Når daginstitutioner ikke kan ansætte de pædagoger, de har brug for, truer det potentielt alle børns trivsel og udvikling, og det rammer især børn i udsatte positioner.

### **I dag mangler pædagogerne flere steder, og det fortsætter**

Der er ingen nationale krav til, hvor stor en andel af personalet der skal have en pædagoguddannelse. På tværs af kommunerne er der stor forskel på uddannelsesdækningen: Det vil sige på, hvor mange ansatte i daginstitutionerne, der har en pædagogisk uddannelse. Mange kommuner og daginstitutioner oplever, at de ikke kan få besat de pædagogstillinger, de slår op. EVA's kortlægning viser, at 86 % af kommunerne har svært ved at rekruttere pædagoger til dagtilbud, og 49 % af kommunerne oplever i nogen grad udfordringer med at fastholde dem, de har ansat (EVA, 2024a).

Prognoser peger på, at rekrutteringsudfordringen kan blive værre i de kommende år på grund af lav ledighed blandt pædagoger, mindre ungdomsårgange og faldende interesse for pædagoguddannelsen. Ved kvote 2-ansøgningsfristen 2024 har 13 % færre søgt pædagoguddannelsen som førsteprioritet end i 2023.

### **Hæftet giver viden og inspiration til, hvordan vi får rekrutteret nok pædagoger i vores daginstitutioner**

Løsninger på rekrutteringsudfordringerne kræver handlinger fra mange aktører, og her spiller kommunerne en nøglerolle. Mange kommuner arbejder allerede fokuseret med at rekruttere og fastholde, men det varierer, hvor meget kommunerne gør, og hvordan de griber opgaven an (EVA, 2024a).

Hæftet her bygger på erfaringer fra en række kommuner, der har arbejdet med forskellige indsatser, der kan inspirere andre. Inden for de rammer og muligheder, kommunerne har i dag, kan de overordnet arbejde med tre veje til at få nok pædagoger i deres daginstitutioner: motivere deres egne medarbejdere på dagtilbudsområdet til at tage en pædagoguddannelse, motivere de pædagogstuderende, de har kontakt med, ved at styrke kvaliteten af deres praktik samt arbejde for fortsat at motivere ansatte pædagoger til at blive i faget. De tre veje sætter ramme for hæftets tre kapitler, der både giver indsigt i kommunale indsatser, viden om relevante målgrupper for indsatserne samt indblik i tre konkrete case-eksempler.

### **Sådan har vi undersøgt, hvordan vi får nok pædagoger i daginstitutioner**

Inspirationshæftet bygger på viden fra undersøgelsen *Flere pædagoger til daginstitutioner*, som EVA har gennemført i samarbejde med Velfærds- og Forskningsfonden for Pædagoger.

Undersøgelsen består af:

1. Spørgeskemaundersøgelse blandt kommunernes dagtilbudschef
2. Interviewundersøgelse blandt repræsentanter for professionshøjskolerne
3. Målgruppeanalyse baseret på registerundersøgelse og litteraturstudie af motivation
4. Caseundersøgelse i tre kommuner og tre professionshøjskoler, som er udvalgt på baggrund af hhv. spørgeskemaundersøgelsen og interviewundersøgelse.

Du kan læse mere på [eva.dk](http://eva.dk).



## Tre veje til at få pædagoger i daginstitutionerne

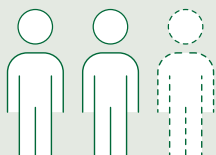
Kommunerne arbejder overordnet set med tre veje for at få de pædagoger, de har brug for, til daginstitutionerne. Hver vej retter sig mod bestemte målgrupper, de kan forsøge at motivere til at uddanne sig til eller blive i pædagogfaget.



FLERE IND PÅ  
PÆDAGOGUDDANNELSEN:

### Unge og erfarne pædagogmedhjælpere

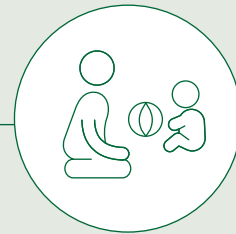
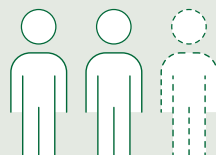
Den første vej til at få nok pædagoger i daginstitutionerne er at motivere flere til at søge ind på pædagoguddannelsen. Kommunerne kan motivere flere til at uddanne sig til pædagog gennem indsatser rettet mod både medarbejdere og borgere i kommunen.



FLERE GODT IGennem  
PRAKTIKKEN:

### Praktikstedets vejlederrolle og SPS i praktikken

Den anden vej til at få nok pædagoger i daginstitutionerne er at sikre, at flere pædagogstuderende gennemfører deres uddannelse og får lyst til at blive i faget efter endt uddannelse. Kommunerne kan bidrage ved at arbejde for, at pædagogstuderende får motiverende praktikforløb.



FLERE TIL AT BLIVE  
I JOBBET:

### Nyuddannedes tilknytning og faglig udvikling for erfarne

Den tredje vej til at få nok pædagoger i daginstitutionerne er at motivere uddannede pædagoger i deres arbejde, så de bliver i faget. Kommunerne kan sætte fokus på at fremme et godt arbejdsmiljø og give mulighed for faglig udvikling.





# Flere ind på pædagoguddannelsen

Den første vej til at få nok pædagoger i daginstitutionerne er at motivere flere til at søge ind på pædagoguddannelsen.

Optagetallene viser, at færre unge vælger at uddanne sig til pædagog. I 2016 blev 5.296 optaget på den ordinære pædagoguddannelse, mens det i 2023 var 3.968. Tendensen ser ud til at fortsætte i 2024.

Det er tydeligt, at denne udvikling ikke kan vendes alene af kommunerne og professionshøjskolerne. Ikke desto mindre kan kommunerne gøre meget for at fremme interessen, motivationen og mulighederne for, at flere tager en pædagoguddannelse.

## Fokus på tre vigtige målgrupper

Konkret kan kommunerne bidrage til at få flere ind på pædagoguddannelsen med indsatser rettet mod tre målgrupper: erfarne medarbejdere, unge pædagogmedhjælpere og afløserne i sabbatår-job samt ledige med videregående uddannelser.

Kapitlet formidler for hver målgruppe en række vigtige karakteristika, der kan have betydning for kommunens indsatser, og giver herefter en række eksempler på typer af indsatser, som andre kommuner har erfaringer med.

# 1.328

Siden 2016 er det årlige optag på pædagoguddannelsen faldet med 1.328 studerende



**Vigtigt at vide om:**

## Erfarne medarbejdere i daginstitutioner

Kommunens erfarne dagtilbudsmedarbejdere er en relevant målgruppe at motivere til at tage en meritpædagoguddannelse. De erfarne er pædagogiske assistenter (PAU) eller pædagogmedhjælpere med flere års erfaring. Pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere er relevante målgrupper, fordi de allerede er motiverede for at være en del af daginstitutionens område og samtidig udgør en stor målgruppe. I dag er der i daginstitutionerne ansat 1.115 pædagogmedhjælpere og 1.890 pædagogiske assistenter, som opfylder både kriterierne om erfaring og uddannelse for at gå i gang med en meritpædagoguddannelse. Andre 2.970 opfylder erfaringskriteriet, men mangler de gymnasiale fag, som kræves (EVA, 2024c).

## De erfarne medarbejdere afskrækkes af skolebænken og økonomiske overvejelser

Vi ved, at voksne kan være bekymrede for at "skulle tilbage på skolebænken", hvis de tidligere har haft negative skoleerfaringer eller er bekymrede for deres faglige niveau. Vi ved også, at økonomiske overvejelser fylder hos voksne, der skal i gang med en videreuddannelse, da de ofte er mere etablerede og har højere private udgifter (EVA, 2024c).

## De erfarne motiveres af faglig udvikling, mere involvering og opfordring fra leder

Vi ved, at ønsket om faglig udvikling, opkvalificering og muligheden for at kunne dokumentere deres kompetencer kan motivere voksne til videreuddannelse. Nogle ser også



### Ved du, at:

Der findes mange typer af merituddannelse

Professionshøjskolerne har udviklet en række modeller for merituddannelse for at gøre uddannelsen tilgængelig for studerende, som uddanner sig, samtidig med at de arbejder og har familie eller andre forpligtelser. Modellerne tilbyder forskellige kombinationer af perioder med deltids-/fuldtidsuddannelse, undervisning i hverdage eller week-ender samt fysisk eller online-undervisning. Læs mere på professionshøjskolernes hjemmesider.

muligheden for større involvering i det pædagogiske arbejde som motiverende. For andre vejer bedre jobmuligheder højt. Vi ved desuden fra undersøgelser, at det er motiverende for erfarne medarbejdere at blive opfordret til uddannelse af deres nærmeste leder (EVA, 2024c).

### Indsatser, der kan motivere erfarne medarbejdere i daginstitutioner til merituddannelse

Vores kortlægning viser, at de fleste kommuner allerede arbejder med at motivere erfarne medarbejdere i daginstitutioner til at videreudanne sig til pædagog, men i varierende omfang. For nogle kommuner vil det derfor være relevant at overveje, om kommunen kan supplere sine indsatser for at motivere erfarne medarbejdere med følgende:

- Opsøgende indsatser til erfarne ansatte i dagtilbud vedr. pædagoguddannelse.
- Tilbud om merituddannelse med jobgaranti.
- At tænke pædagoguddannelsen systematisk ind i arbejdet med medarbejderudviklingssamtaler og udviklingsplaner.
- Tilbud om kortere eller længere uddannelses- og kursusforløb med fokus på at skabe nysgerrighed over for uddannelsen.

### Vidste du, at:

Uddannelsesaftaler med PAU-elever kan bidrage til flere pædagoger på sigt?

PAU-uddannelsen giver direkte adgang til pædagoguddannelsen og er dermed en vej ind på uddannelsen for unge, som efter grundskolen ønsker at dygtiggøre sig på det pædagogiske felt.

Optag på PAU-uddannelsen forudsætter, at den unge får en uddannelsesaftale i en kommune.

Kommunerne kan dermed påvirke antallet ved at oprette flere uddannelsesaftaler til PAU-elever.

Ca. 3.000

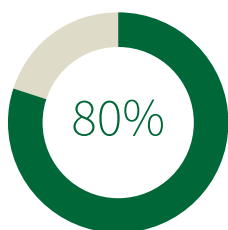
1.115 pædagogmedhjælpere og 1.890 pædagogiske assistenter i daginstitutioner opfylder kriterierne om erfaring og uddannelse for at gå i gang med en meritpædagoguddannelse



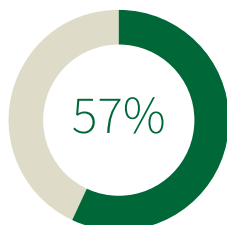
**Så mange kommuner arbejder med følgende indsats til erfarne medarbejdere i daginstitutioner:**



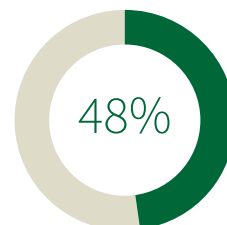
Tilbud om merituddannelse som pædagog



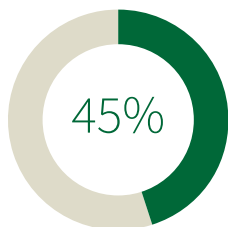
Opsøgende indsats for at få flere til at søge meritpædagoguddannelsen



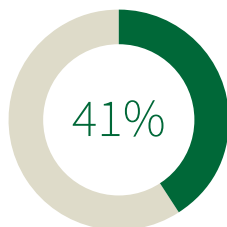
Tilrettelæggelse af individuelle udviklingsplaner



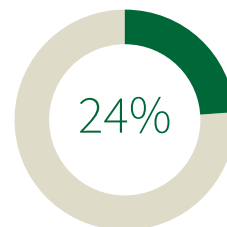
Tilbud om merituddannelse med jobgaranti



Uddannelsesforløb, der sigter mod at skabe nysgerrighed for pædagoguddannelsen



Introduktionsforløb med fokus på at skabe nysgerrighed for uddannelse



Derudover kan man i kommunerne overveje at støtte og klæde daginstitutionslederne på til i endnu højere grad at tage de opfordrende samtaler, som vi fra litteraturen ved er en motiverende faktor for målgruppen.

Desuden understreger dagtilbudsschefer også vigtigheden af et stærkt samarbejde med professionshøjskolerne om at skræddersy interne uddannelsesforløb og faglige arrangementer, der kan vække interessen for meritpædagoguddannelse blandt erfarne ansatte.

**Vidste du, at:**

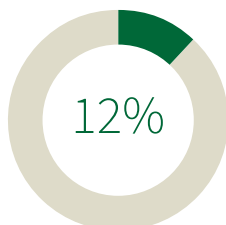
Studievejledere kan hjælpe kommunens medarbejdere

Professionshøjskolerne har studievejledere, der kan vejlede, hvis en medarbejder i et dagtilbud er i tvivl om, hvorvidt medarbejderen lever op til pædagoguddannelsens krav, og om de muligheder, der findes for at blive klar ved fx at supplere manglende fag.

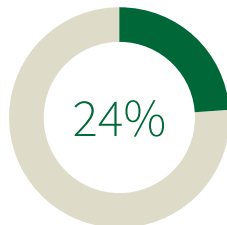


## Så mange kommuner arbejder med følgende indsats til at nå unge i sabbatår-job:

Dialogmøder med unge på sabbatår om at vælge pædagogfaget



Introduktionskurser for pædagogmedhjælpere



### Vigtigt at vide om:

## Unge i sabbatår-job



Kommunerne kan med fordel have mere fokus på at motivere de unge, der arbejder i kommunens dagtilbud i forbindelse med deres sabbatår, til at søge ind på pædagoguddannelsen. 26 % af unge, der starter på videregående uddannelse, har arbejdet som pædagogmedhjælper eller vikar. Det svarer til cirka 15.000 unge årligt. Af disse vælger 16 % (svarende til cirka 2.000) at begynde på pædagoguddannelsen. Data viser også, at næsten hver tredje (31 %) af de unge, der har arbejdet som pædagogmedhjælper, har fået interesse for uddannelsen. Det svarer til omkring 4.500 unge. Til gengæld er næsten halvdelen (45 %) i deres sabbatår-job blevet afskrækket fra pædagoguddannelsen. Der er dermed et potentiale i at arbejde mere systematisk med de unges oplevelse af pædagogprofessionen.

### Unge motiveres af faglig interesse og anerkendelse

Vi ved, at unge i høj grad vælger uddannelse ud fra faglig interesse. Derfor er det vigtigt, at de får indsigt i pædagogfaglige temaer, som kan give nye perspektiver på deres praksis i hverdagen og vække interessen for faget. Vi ved også, at unge blandt andet motiveres af at opleve, at de bidrager og er gode til noget. Her kan anerkendelse fra kolleger og ledere i dagligdagen spille en væsentlig rolle

# 1 ud af 2

Næsten hver anden af de unge (45 %) i sabbatår-job bliver afskrækket fra at tage pædagoguddannelsen



## Stå stærkere som ung pædagogmedhjælper

I Ikast, Silkeborg og Viborg inviterer VIA UC sammen med kommunerne de unge medhjælpere på kurset "Stå stærkere som pædagogmedhjælper". Her afholdes fire eftermiddage med temaer som fx musik, pædagogisk relationsarbejde, krop og bevægelse samt leg. Der er to formål med forløbet: 1) at klæde de unge på til det pædagogiske arbejde, de indgår i, og 2) at give de unge erfaringer med pædagoguddannelsen, bl.a. via kendskab til studiemiljøet på campus og indsigt i pædagogiske temaer og dilemmaer (EVA 2024d).

## Skoleelever får smag for pædagogik i spireordning

I Horsens Kommune afprøver man en såkaldt spireordning, hvor skoleelever mellem 13-17 år får eftermiddagsjob i en børnehave. Formålet er at øge de unges kendskab og interesse for det pædagogiske fag. De bliver introduceret til det pædagogiske arbejde med børn og får oplevelsen af at lære noget og bidrage. I eftermiddagsjobbet laver de aktiviteter og leger med børnene. De unge er ud over normeringen og står aldrig alene med børnene. Indtil videre er der gode tilbagemeldinger fra kollegaer, børn og forældre såvel som de unge selv. [www.horsens.dk](http://www.horsens.dk).

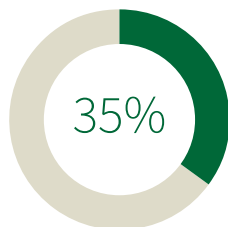
for den unge pædagogmedhjælperes oplevelse af at kunne mestre det pædagogiske arbejde. Derudover ved vi, at unge, der vælger pædagoguddannelsen, især er motiveret af muligheden for at gøre en forskel for andre og af de gode jobmuligheder. Omvendt fravælger nogle unge pædagoguddannelsen, fordi de er bekymrede for arbejdsvilkårene. Både det, som er mest motiverende, og det, der vækker bekymringer, vil kunne adresseres i dialogen med de unge.

### Indsats til at motivere de unge til en pædagoguddannelse

Kortlægningen viser, at relativt få kommuner fokuserer på at vække de unge medhjælperes nysgerrighed for pædagoguddannelsen. Omkring 24 % tilbyder enten introduktionskurser for pædagogmedhjælpere med det formål at opkvalificere og skabe nysgerrighed om pædagogprofessionen eller dialogmøder målrettet unge i sabbatår-job. Målgruppens størrelse peger på, at flere kommuner bør overveje, om de kan arbejde mere systematisk med at motivere denne målgruppe.

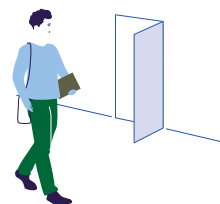
### Så mange kommuner arbejder med følgende indsats til ledige med en bacheloruddannelse:

Merituddannelse målrettet akademikere, som ønsker sporskifte



### Ledige i øvrigt

Pædagoguddannelsen kan også være relevant for andre borgere, herunder ufaglærte eller dem, der overvejer et sporskifte, fx på grund af ændrede livsforhold, nedslidning eller ledighed. Der er også eksempler på kommuner, der har indsatser rettet mod en bredere gruppe af ledige, fx indsatser i jobcentre, brancheboost-møder og udarbejdelse af materialer, der formidler forskellige veje ind i pædagogfaget.



Vigtigt at vide om:

## Erfarne sporskiftere

Pædagoguddannelsen kan også være relevant for borgere, der minimum har en bachelor fra et andet område, og som overvejer et sporskifte, fx på grund af ledighed. Siden 2021 har der været etableret en sporskifte-merituddannelse til denne målgruppe. Sporskifteuddannelsen tilbydes nu i de fire største byer.

I 2021 var der cirka 2.600 langtidsledige akademikere i Danmark. Oplevelsen er, at det er en god mulighed for sporskifterne, der tager uddannelsen, og at de også tilføjer nye kompetencer til faget. Sporskiftere kan være et godt supplement, men størrelsen på målgruppen og den faldende ledighed i samfundet generelt betyder, at de ikke alene kommer til at kunne dække manglen på pædagoger.



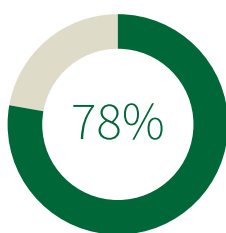
# Flere godt igennem praktikken

Den anden vej til at få nok pædagoger i daginstitutionerne er at fremme de studerendes udbytte og oplevelse af praktikken. Oplevelser i praktikken kan påvirke de studerendes beslutning om at fortsætte på studiet og i professionen. Derfor spiller kommunerne en afgørende rolle som med-uddannere af de nye pædagoger sammen med professionshøjskolerne.

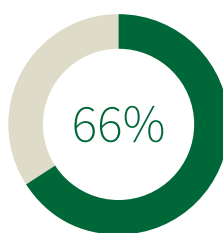
Kapitlet formidler en række vigtige karakteristika om pædagogstuderende i praktik. Viden om målgruppen kan bidrage til, at kommunerne kan skabe praktikforløb af høj kvalitet for de pædagogstuderende, hvor både læring og motivation er i fokus. Kapitlet giver også en række eksempler på typer af indsatser, som andre kommuner har erfaringer med.

## Så mange kommuner arbejder med følgende indsatser for at styrke kvaliteten af praktikken:

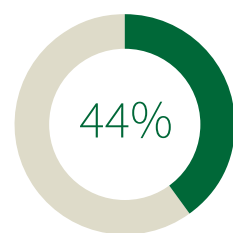
Opkvalificering af praktikvejledere



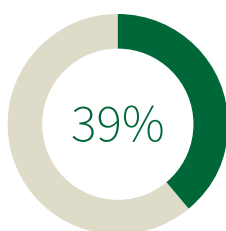
Onboardning i form af introduktionsforløb



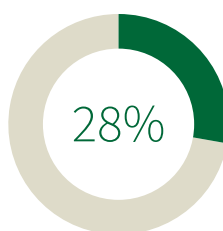
Øget fokus på evaluering af praktikstedet



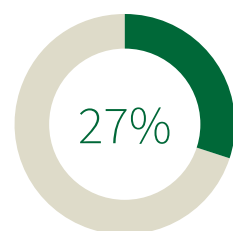
Etablering af netværk for praktikvejledere



Mulighed for rotation mellem praktiksteder



Etablering af forum for erfaringsudveksling mellem studerende



Vigtigt at vide om:

## Studerende i praktik



Omkring 4.000 studerende starter hvert år på pædagoguddannelsen, men omkring hver fjerde falder fra, og det sker ofte i forbindelse med praktikken, som udgør en tredjedel af uddannelsen.

Heldigvis har mange pædagogstuderende gode oplevelser i praktikken. Men næsten én ud af fem pædagogstuderende får mindre lyst til at arbejde i pædagogfaget efter deres praktikforløb (EVA, 2024c). Derudover er det også værd at bemærke, at:

- 23 % af de pædagogstuderende oplever ikke at have fået tilstrækkelig information om praktikstedets faglige forventninger, før de begynder i praktikken.
- 25 % af pædagogstuderende oplever vejledere, der ikke er opdaterede på uddannelsens krav.
- 16 % ikke oplever, at deres vejledere er professionelle forbilleder.
- 57 % har oplevet grænseoverskridende adfærd i løbet af deres praktik.

### Vidste du at:

Praktikforløb udfordrer pædagogstuderende med specialpædagogisk støttebehov (SPS)

Praktikperioden kan være særlig udfordrende for studerende med behov for SPS-støtte. Professionshøjskolerne giver udtryk for, at de ikke er i mål ift. at få SPS-støtten til at fungere tilstrækkeligt godt i forbindelse med praktikperioder. Det kan bl.a. være uklart for de studerende, hvordan de kan bruge SPS-støtten under deres praktik. Samtidig kan de studerende tøve med at gøre brug af SPS-støtten, fordi det kan være svært at italesætte deres støttebehov, og nogle er bekymrede for praktikstedets reaktioner (Eva, 2024b; EVA, 2023).

### Indsatser til at styrke kvaliteten i praktikken

Kommunerne kan sammen med professionshøjskolerne med fordel supplere og styrke deres indsatser, så praktikken ikke fører til uhensigtsmæssige *frafald* eller *fravalg* af daginstitutionsområdet efter endt uddannelse.

Kommunerne har især indsatser med fokus på at styrke vejledningen og introduktionsforløb til de pædagogstuderende i praktik. Det kan også være relevant for flere kommuner at overveje følgende indsatser:

- Fælles praksis for evaluering af kommunens praktiksteder.
- At etablere netværk for praktikvejledere.
- At give mulighed for rotation, så de studerende kan opleve flere praktiksteder.
- At etablere forum for erfaringsudveksling blandt studerende.

Derudover kan kommuner styrke samarbejdet med professionshøjskolerne ift. at sikre samspil mellem undervisning og praksis i praktikken. På baggrund af de pædagogstuderendes oplevelser med grænseoverskridende adfærd synes det især vigtigt, at alle kommuner arbejder systematisk med evaluering af praktiksteder og med arbejdsmiljøet på praktikstederne.

# 1 ud af 5



1 ud af 5 pædagogstuderende får mindre lyst til at arbejde i pædagogfaget efter deres praktikforløb.

## Fem anbefalinger til at styrke praktikken for pædagogstuderende

1. Styrk dialogen forud for praktikken.
2. Tydeliggør opgaver og ansvar.
3. Adresser bekymringer om de studerendes fremtidige arbejdsliv.
4. Kvalificer praktikvejledningen.
5. Forebyg og håndter ubehagelige oplevelser.

Læs mere i materialet Fem anbefalinger til at styrke praktikken på pædagoguddannelsen på [eva.dk](http://eva.dk).

Inspiration til at styrke praktikken

## Ny indsats styrker praktikken som læringsrum og giver bedre praktik

*”Det gav meget, at vi havde en dag, hvor der kun var fokus på praktikken og samarbejdet med vejlederen. At jeg fik lov til at bestemme, hvad vi skulle arbejde med, gav gode faglige snakke og større kendskab til vejleder og praktiksted.”*

Sådan siger en pædagogstuderende ved Københavns Professionshøjskole (KP). Hun har deltaget i Frederiksberg Kommunes velkomstdag for praktikanter, som er en del af indsatsen.

### Kort om indsatsen

#### ”Det eksemplariske praktikforløb”

##### Det handler indsatsen om

Indsatsen skal styrke praktikken som læringsrum og er målrettet både den studerende i praktikken og praktikvejlederne. Indsatsen er udviklet i tæt samarbejde med KP, som i dag samarbejder med flere kommuner om lignende indsatser under fællestitlen ”Praktikkens læringsrum”. Indsatsen i Frederiksberg indeholder fire elementer:

- Velkomstdag for studerende og praktikvejledere, inkl. workshops om samarbejde og pædagogiske arbejde.
- Retningslinjer og vejledning for praktikinstitutioners modtagelse af studerende. De studerende får praktikmappe med information samt bl.a. dialogkort, der kan stilladsere samarbejdet mellem praktikvejlederen og den studerende.
- Netværks- og kompetencemøder for kommunens praktikvejledere: afholdes to gange årligt i tæt samarbejde med KP.
- Tre workshops om videobaseret praksisrefleksion afholdt af KP: Den studerende og praktikvejleder arbejder med fælles faglige drøftelser af filmet praksis.



DAGTILBUDSCHEF DENNIS DANIELSEN:

### Vi vil gerne tage et større ansvar for at uddanne pædagoger

#### Hvorfor har I valgt netop den praktikindsats?

”Vi har to mål, som vi heldigvis kan arbejde for at nå samtidigt: Dels kan vi se, at ansøgetallet til pædagoguddannelsen styrtdykker, så vi har valgt at prioritere en indsats, der kan styrke praktikken, fordi vi gerne vil være en bedre uddannelsesvaretagende kommune. Dels ønsker vi at gøre vores kommune til et endnu mere attraktivt sted at blive efter endt uddannelse. Vi ved, at praktikanterne vælger at blive ansat et sted, hvor de har været glade for at være. Det vil vi gerne have, at de er hos os.”



### Hvilken betydning får indsatsen for det enkelte dagtilbud?

”Vi tror på, at samarbejde med uddannelsesinstitutioner er med til at skabe en høj faglighed ude i det enkelte dagtilbud. Det er en tilpas forstyrrelse at modtage studerende og genoverveje, hvordan man har en fælles refleksion over egen praksis, hvordan man forklarer den pædagogiske læreplan, og hvordan man i det hele taget arbejder med pædagogiske læringsmiljøer.”

”Den videobaserede praksisrefleksion har givet mig meget. Vi brugte nogle små dialogkort, der handlede om, hvordan man kan snakke før, under og efter – hvordan man kan reflektere – og dem brugte jeg meget, også til min eksamen. Så det var en stor hjælp både i praktikken og på studiet.”

PÆDAGOGSTUDERENDE I PRAKTIK

### Hvad giver I de pædagogstuderende, som andre kommuner kan lære af?

”Vi har virkelig fået lavet nogle gode værktøjer – dialogkort og en mere generel stilladsering omkring praktikken, så vi har noget konkret at give den studerende – det er sådan noget, man altid drømmer om, men det tager lang tid at lave. Vi er også ved at opbygge en stærk kultur som uddannelsesvaretagende kommune og få værktøjer og viden ud til de enkelte dagtilbudsledere. De skal også støtte op om indsatsen, ellers virker det ikke.”

### Er der noget, der udfordrer ved indsatsen?

”Vi arbejder på at styrke rekrutteringen til den videobaserede praksisrefleksion. Hvor studerende og vejleder genser praksis og reflekterer over, hvilke pædagogiske greb den studerende har sat i spil, og hvad der kunne gøres endnu bedre. Vi skal blive bedre til overordnet set at skubbe lidt på det, men vi skal også klæde både praktikanten og praktikvejlederen på til at turde og have mod til at arbejde videre med det. Jeg tror på, at det i fremtiden bliver et af de vigtigste feedbackværktøjer, og det er faktisk noget, vi tror, at alle institutioner skal kunne anvende over tid.”



## Når jeg kender den studerende, giver det trykthed for os begge, og når vi er trygge, så kan vi bedre tænke

### Hvad håber du som praktikvejleder på at opnå?

”At have fire timer til velkomstmødet mellem vejleder og studerende, hvor man lærer hinanden lidt at kende og får noget feedback på, hvad netop dén studerende gerne vil med sin praktik og sit fag, det er ekstremt vigtigt. De unge mennesker kan være forvirrede over det her praktikforløb. Nogle tager de udfordringer, der kommer, meget tungt, mens andre går i den anden grøft og tager opgaverne meget let. Derfor er det vigtigt, at jeg kender så meget som muligt til den studerende, så vi sammen kan forme en brugbar uddannelsesplan, som den studerende kan arbejde med i praktikforløbet. Jeg har brug for en forståelse for, hvordan jeg får netop den her studerende godt i gang.”

### Hvad får I ud af samarbejdet med professionshøjskolen?

”Vi får andre faglige vinkler på praksis. Som institution har vi fået mere fokus på, hvordan vi skal være faglige i samspil med studerende. At man hele tiden tager stilling til sin praksis, er vigtigt. Når jeg er på legepladsen – hvordan opfører jeg mig, når der kommer en ny studerende? Det får mig til at tænke mere over min egen ageren i praksis. Og den anden vej kan vi vise, hvad praksis er i virkeligheden og inspirere til at styrke uddannelsen.”

### Hvad vil du anbefale andre kommuner, hvis de vil lade sig inspirere af jeres indsats?

”At prioritere den videobaserede praksisrefleksion. Det har simpelthen været fantastisk at være med til. Det er den helt rigtige blanding af praksis og teori, fordi man kan sidde og nørde fuldstændig med én film, der varer et kvarter, om en hverdagssituation. Det giver virkelig god mening for de studerende, der både lærer, at man ser forskelligt på tingene alt efter perspektiv, og også lærer at sætte sig selv og egen praksis i spil.”

”Det er vigtigt med en god start samtale mellem en selv og ens vejleder. Det er vigtigt, at man som praktikant også selv kan bestemme, hvad man skal snakke om. Det gjorde, at vi lærte hinanden bedre at kende og havde nogle gode faglige snakke, som vi ikke havde haft tid til før.”

PÆDAGOGSTUDERENDE I PRAKTIK

”Jeg syntes, at det har været et virkelig godt sted i Frederiksberg Kommune. Jeg er også blevet her efterfølgende og arbejder her nu. Der er et godt fællesskab, og der bliver også taget godt hånd om alle praktikanter.”

PÆDAGOGSTUDERENDE I PRAKTIK

## Tre budskaber til inspiration:

- 1 Skab rammer for faglige drøftelser mellem praktikant og praktikvejleder.
- 2 Stilladser praksisrefleksion, så I fremmer fælles udforskning af perspektiver på pædagogisk praksis.
- 3 Priorité ledelsesopmærksomhed for at styrke indsats og samarbejdet med professionshøjskolen og driften af indsatsen.



# Flere til at blive i jobbet

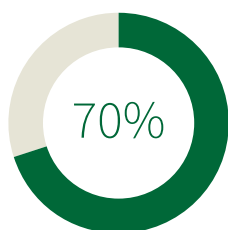
Den tredje vej til at få nok pædagoger i daginstitutionerne er at motivere uddannede pædagoger til at blive i faget.

Lidt mere end hver fjerde uddannede pædagog arbejder i dagtilbud, nemlig 30.159 personer. Konkret kan kommunerne bidrage til, at flere pædagoger bliver i faget, med indsatser målrettet tre målgrupper: de nyuddannede pædagoger, de erfarne pædagoger og seniorpædagoger, der nærmer sig pensionsalderen.

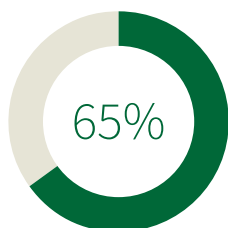
Kapitlet formidler for hver målgruppe en række vigtige forhold, der kan have betydning for kommunens indsatser, og giver herefter indsigt i forskellige typer af indsatser, som andre kommuner har erfaringer med.

## Så mange kommuner arbejder med følgende indsatser til nyuddannede pædagoger:

### Onboarding-forløb



### Mentorordning



## Vigtigt at vide om:

### Nyuddannede pædagoger



Hvert år kommer ca. 3.000 nyuddannede pædagoger ud på arbejdsmarkedet, og omkring hver tredje får sit første job i dagtilbud. Desværre har ca. halvdelen forladt dagtilbudsområdet inden for de første ti år på arbejdsmarkedet. Det er derfor relevant for kommunerne at have et særligt fokus på de nyuddannede pædagoger. De kan opleve et praksischock, når de begynder i deres arbejde som pædagog, hvilket kan få dem til at søge væk fra faget.

Litteraturen peger på, at chokket især er knyttet til oplevelsen af at føle sig utilstrækkelig ift. de mange nye opgaver (EVA, 2024c).

## Indsatser til at styrke modtagelsen af nye pædagoger

Vores kortlægning viser, at hovedparten af kommuner tilbyder onboarding eller mentorordninger til de nye pædagoger. For kommuner, der ikke har sådanne ordninger, er det relevant at overveje, om de bør implementeres. Men også kommuner med sådanne ordninger kan med fordel overveje, om de eksisterende indsatser i højere grad kan adressere oplevelsen af at være ny og overvældet af praksis. Det kan fx handle om, at de nyuddannede får lejlighed til at tale med både erfarne kolleger og andre nyuddannede om, hvordan det opleves at være ny pædagog.

## 1 ud af 2

Hver anden af de ca. 1.000 nyuddannede pædagoger, der hvert år begynder i job på daginstitutionsområdet, har forladt området inden for ti år.





## Inspiration til onboarding af nyuddannede Nyuddannede pædagoger får en tryk start i mødet med arbejdsmarkedet

” Man skulle have lært så meget efter 3,5 år, men alligevel står man bare som den lille grimme ælling, som ikke rigtig ved, hvad der er op og ned. Gennem forløbet har jeg sparet med andre, der var samme sted som mig. Jeg har også fået nogle inspirerende redskaber med mig.”

Sådan siger en nyuddannet pædagog, der har deltaget i forløbet ”Fundamentet til dit pædagogliv”.

### Kort om indsatsen ”Fundamentet til dit pædagogliv”

#### Det handler indsatsen om

Indsatsen skal gøre overgangen mellem uddannelse og arbejdsliv lettere og understøtte institutionernes arbejde med at løfte opgaven. Indholdet består af fire halve kursusdage med fokus på udvalgte temaer, fx ”det gode arbejdsliv” og ”samarbejdskultur og reflekterende praksis”.

#### Deltager i indsatsen

Forløbet tilbydes alle nyansatte og nyuddannede medarbejdere. Kursusdage udvikles og afholdes i samarbejde mellem Aarhus Kommune, Børn og Unge samt BUPL Aarhus.

”Jeg fik nogle gode, konkrete redskaber til forældresamarbejdet. Og ud over det tog jeg med mig, at alle vi nyuddannede står det samme sted og med samme følelse af, at man ikke ved, om der er nok pondus bag det, man siger. Det har været vigtigt at vide, at jeg ikke står alene.”

NYUDDANNET PÆDAGOG



### UDVIKLINGSKONSULENT MARIA LOUISA GALÁN:

## Vi ser et overraskende stort potentiale i, at de nye kan sparre med hinanden

### Hvad er formålet med indsatsen?

”Vi oplevede, at de nyuddannede pædagoger var hurtige til at sige op. For at fastholde dem har vi gjort en indsats for at minimere det ’virkelighedschok’, som mange oplever, når de begynder at arbejde som pædagog.”

### Hvad har været udbyttet af indsatsen?

”Dagtilbudslederne fortæller, at de får en medarbejder, der er mere sikker på sig selv, mere motiveret, og som også i højere grad tør spørge om hjælp hos lederen eller kollegerne. De er mere åbne for at sige: ’Jeg ved ikke, hvad jeg kan gøre ift. det barn’ eller ’Jeg har svært ved at snakke med de her forældre.’ Desuden er vi blevet opmærksomme på potentialet i at skabe netværk for de nyuddannede på tværs af de enkelte institutioner, så de har mulighed for at spejle sig i hinandens erfaringer og dele refleksioner.”

### Er der noget, der udfordrer ved indsatsen?

”Vi oplever, at der kan være stor travlhed ude i institutionerne, og det kan desværre betyde, at nogle af deltagerne bliver nødt til at prioritere at blive på arbejde i stedet for at deltage i forløbet.”

### Hvad vil du anbefale andre, hvis de vil lade sig inspirere af jeres indsats?

”Jeg vil anbefale, at der undervejs i forløbet bliver afsat tilstrækkelig tid til, at deltagerne kan dele deres erfaringer og frustrationer med hinanden. Vi har selv lavet om på indholdet i år for at afsætte mere tid til at arbejde i grupper, forberede spørgsmål og afprøve, hvad de har lært. Mit indtryk er, at deltagerne har været meget positive, og de evalueringer, vi har, er virkelig gode.”



DAGTILBUDSLEDER ANN KAASGAARD LØWENSTEIN:

### Vi kan dæmpe virkelighedsschokket for de nyuddannede

#### Hvilke fordele ser du ved indsatsen?

”Det har givet mig som leder et rum til at tale med dem om at være nyuddannet, og hvordan man får hjælp til at håndtere det. Forløbet er med til at hjælpe på det virkelighedsskok, det kan være at gå fra at være studerende til at være pædagog på fuld tid. Vi kan ikke fjerne oplevelsen af, at verden er anderledes, end den ser ud bag bøgerne, men det, at vi kan tale om, at det er et chok, kan mildne det for dem.”

#### Hvad har dine nyuddannede medarbejdere især fået ud af at deltage i forløbet?

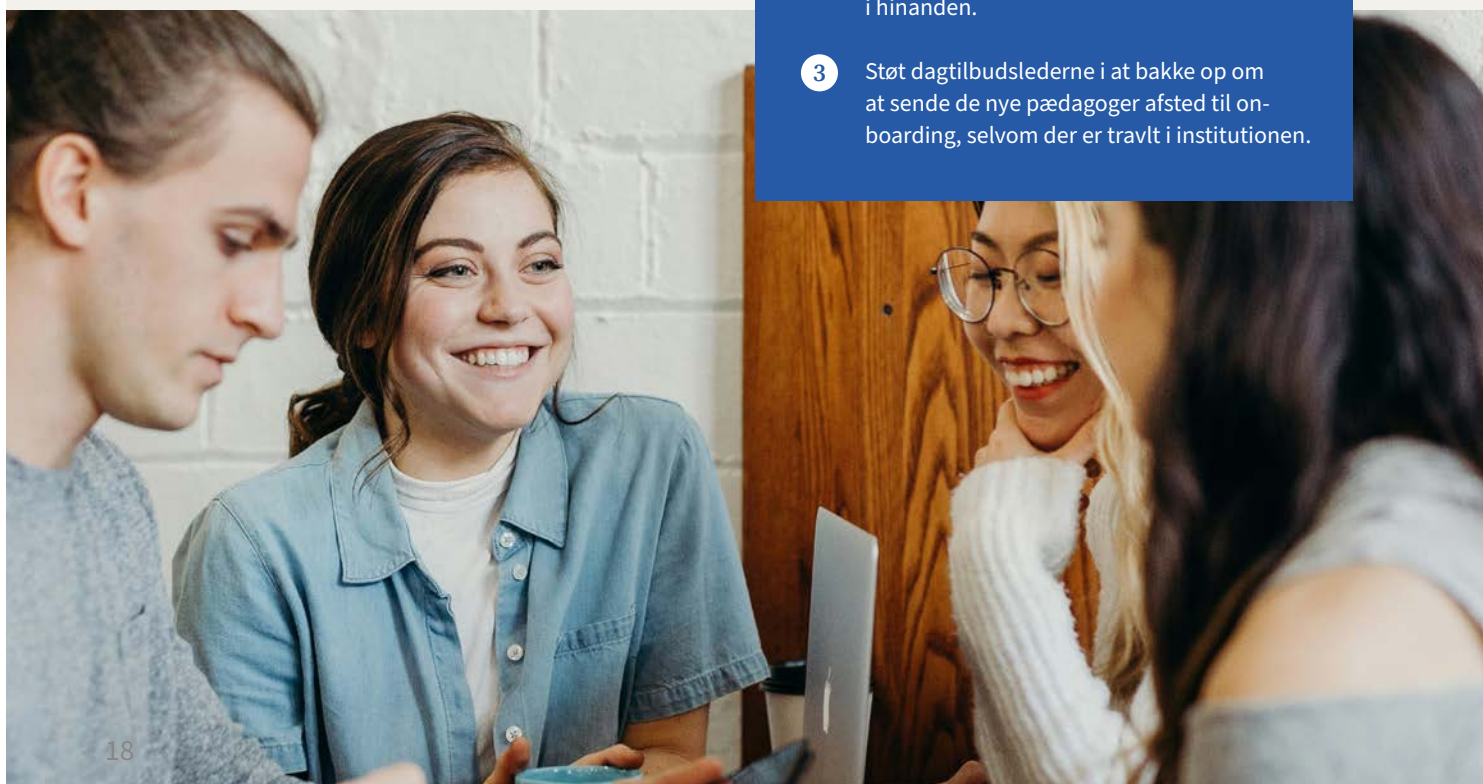
”At være afsted sammen med andre, der har præcis samme ståsted som dem selv, har givet dem vigtige refleksioner over deres nye ansvar i arbejdslivet og et sted at tale om de tanker, de har. De har fået oplevelsen af: 'Jeg er en del af noget med nogen i en større sammenhæng, og det kan inspirere mig og støtte mig i den her rejse ind i rollen som pædagog', frem for at stå med det hele alene.”

”Jeg var glad for at få lov til at være ny og stille spørgsmål. Jeg havde en kollega, der en dag spurgte, om et barn skulle skoleudsættes, og det føler jeg mig slet ikke klar til at kunne svare på. Det er stadigvæk sådan en, puha, der er stadigvæk så mange ting at lære. På forløbet blev der skabt et rum til at sige, at det her er mega-fedt eller megasvært, eller det her forstår jeg faktisk ikke, hvorfor vi gør.”

NYUDDANNET PÆDAGOG

### Tre budskaber til inspiration

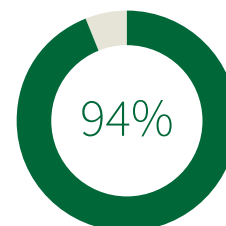
- 1 Understøt dagtilbuddenes arbejde med onboarding ved fælles indsatser i kommunen, fx gennem samarbejde med en professionshøjskole.
- 2 Prioriter mulighederne for netværksdannelse og erfaringsudveksling blandt de nyuddannede på tværs af institutioner. Det har stor værdi for nyuddannede at kunne spejle sig i hinanden.
- 3 Støt dagtilbudslederne i at bakke op om at sende de nye pædagoger afsted til onboarding, selvom der er travlt i institutionen.



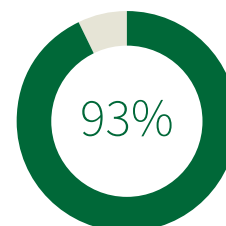


Så mange kommuner arbejder med følgende indsatser for at forbedre arbejdsmiljø og arbejdsforhold:

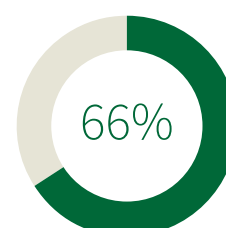
Fokus på at nedbringe sygefravær



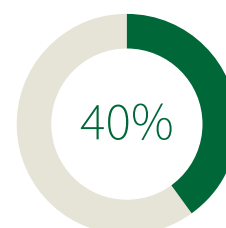
Systematisk arbejde med trivsel og arbejdsmiljø



Fokus på at skabe et arbejdsmiljø, hvor medarbejdere, som ikke er syge, ikke skal løbe hurtigere



Fleksible arbejdsforhold med fx bloktid eller hjemmearbejdsdage



Vigtigt at vide om:

## Erfarne pædagoger



Der arbejder cirka 30.000 pædagoger i dagtilbud i dag (EVA, 2024c). De erfarne pædagoger, der arbejder i kommunens dagtilbud, er en stor og vigtig målgruppe at motivere til at blive i faget.

### Erfarne pædagoger motiveres af gode kollegaer og mulighed for at udleve faglighed

Fra forskellige undersøgelser ved vi, at erfarne pædagoger motiveres til at blive i professionen af særligt tre forhold:

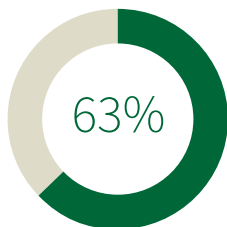
- Oplevelsen af at have en god ledelse og gode kollegaer – især det at have faste kolleger med et godt kendskab til børn, rutiner og hinanden spiller en vigtig rolle.
- Et godt arbejdsmiljø, hvor man kan udleve sin faglighed.
- Faglig udvikling og karrieremuligheder (EVA, 2023c).

### Indsatser til at styrke arbejdsmiljø og arbejdsforhold

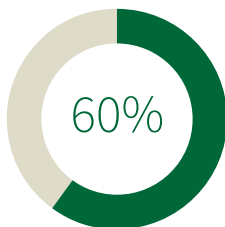
Kommunerne arbejder på forskellige måde med at adressere de forhold, der motiverer pædagoger til at blive i professionen. Kommunerne har en række indsatser med fokus på arbejdsforhold, og her er det især indsatser ift. at nedbringe sygefravær og arbejde systematisk med trivsel og arbejdsmiljø, der er mest udbredte.

## Så mange kommuner arbejder med følgende fastholdelsesindsatser ift. til at kompetenceudvikle pædagoger:

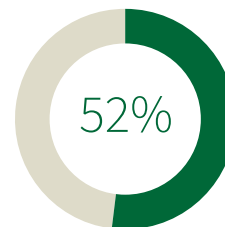
Lederuddannelsesforløb /ledertalentforløb for pædagoger med interesse i at arbejde som pædagogiske ledere



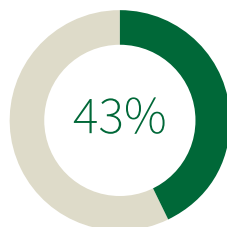
Individuelle udviklingsplaner for alle medarbejdere med fokus på kompetenceudvikling



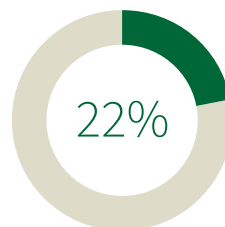
Etablering af særlige roller eller funktion såsom en evalueringspædagog eller medarbejder med en udgående funktion



Fokus på arbejdet med individuelle karrieremuligheder indenfor pædagogfaget på dagtilbudsområdet



Intern rotation, der giver mulighed for at prøve kræfter af med andre dele af det pædagogiske område i kommunen



Blandt kommunerne er der også erfaring med fleksible og nye måder at tilrettelægge pædagogernes arbejde. Særligt lovende virker forskellige kommuners arbejde med at motivere flere pædagoger til at arbejde fuld tid ved fx at give mere indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse. Indsatser vedr. fleksible arbejdsforhold som fx bloktid og hjemmearbejdsdage er mindre udbredte i kommunerne, og de kan være relevante for flere kommuner at overveje.

Kommunerne har også andre indsatser for at skabe attraktive og motiverende arbejdsmiljø og -forhold, fx ved at oprette kombinationsansættelser mellem dagtilbud og skoleområdet samt indgå arbejdstidsaftaler, der prioriterer tid med børn og færre møder.

### Indsatser til at styrke kompetenceudvikling

Kommunerne har en række indsatser, som har fokus på at give pædagoger mulighed for at udfolde og udvikle deres faglighed. Kortlægningen viser, at kommunerne har erfaringer med forskellige typer af indsatser, som kan være relevante for flere kommuner at arbejde med.

## 2 ud af 3

pædagoger i daginstitutioner arbejder mindre end 37 om ugen.



### Flere på fuldtid

19.490 pædagoger i daginstitutioner arbejder mindre end 37 timer om ugen. Nogle kommuner motiverer pædagoger til at arbejde flere timer i forskellige forsøg. Erfaringerne viser bl.a., at organiseringen af pædagogernes tid, fx forbedrelsestid og indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstiden, har positiv betydning for deres motivation for arbejdet og også for at arbejde flere timer. Disse indsatser er velbeskrevet i projektet "En fremtid med fuldtid". Læs mere på [vpt.dk](http://vpt.dk).



## Matilde arbejder også hjemmefra og om aftenen

Pædagog Mathilde Lauth har nu et skema, hvor hun fast har to timers ugentlig "bloktid" – og en hel dag med bloktid hver fjerde uge. Mathilde arbejder som oftest hjemmefra i bloktiden med fx motorik- og sprogvurderinger, planlægning af samtaler med forældre eller planlægning af pædagogiske forløb. Bloktiden fremgår af vagtskemaet, men Mathilde vælger selv, om hun fx henter sine børn tidligere en dag og i stedet løser opgaverne om aftenen, når de er lagt i seng. Læs mere på [vpt.dk](http://vpt.dk).

## Forberedelsestid og to ønsker = flere på fuldtid

En pædagog på fuldtid bliver skemalagt til 33,5 børnetimer om ugen og har ni timer over fire uger til forberedelse. I forberedelsestiden sætter pædagogen sig et andet sted hen og forbereder en opgave som fx trivsels- og sprogvurderinger, tremåneders-samtaler eller klargøring af pædagogiske forløb. Øvrige timer er øremærket fælles arrangementer. Derudover får hver medarbejder lov til at give to ønsker til skemaet for at imødekomme en god balance mellem arbejds- og privatliv. Det kunne være at ønske en tidlig dag om tirsdagen eller helst lukkevagt om mandagen. 14 ud af 16 gik op i tid. Læs mere på [vpt.dk](http://vpt.dk).

## Inspiration til faglig udvikling for erfarne pædagoger Fælles kompetenceudvikling giver tilfredse pædagoger, der bliver i jobbet

” At vi har gennemgået et fælles forløb, har styrket vores værdier, og det har hjulpet os med at få en fælles retning.”

Sådan siger en pædagog, der sammen med kollegaerne har gennemført kompetenceforløbet NEST i Aalborg Kommune.



### Kort om indsatsen ”Kompetenceudviklingsforløbet NEST”

#### Det handler indsatsen om

Kompetenceforløbet er et institutionsomfattende forløb, som sigter på at skabe trygge, overskuelige og udviklende rammer for børn med forskellige forudsætninger.

Forløbet løber over en periode på ni måneder og består af fem moduler, som hver især afsluttes med en prøvehandling.

#### De deltager i indsatsen

To faste konsulenter fra forvaltningen står for indsatsen i hver daginstitution. Over 80 institutioner har tilmeldt sig forløbet, og der er fortsat interesse for at deltage. Indsatsen omfatter alt personale i institutionen, og pædagogerne er nøglepersoner.



DAGTILBUDSCHEF MERETE VILLSSEN:

## At lære sammen motiverer erfarne medarbejdere til at blive i jobbet

### Hvorfor har I valgt netop denne indsats?

”En institutionsomfattende indsats som NEST giver medarbejderne mulighed for at få et fælles sprog og et fælles mindset. Vi kan kompetenceudvikle og bygge ovenpå og lave særindsatser, men det vil ikke gå i den rigtige retning, så længe vi ikke har et fælles mindset på plads.”

### Hvad er det specielle ved denne indsats?

”Alle medarbejdere deltager i kompetenceforløbet sammen. De får en fælles og konkret viden, der giver bedre muligheder for at arbejde sammen om det, der er vigtigt: børnene. Det kan fx handle om, hvilke piktogrammer, der bedst viser børnene, hvilket tøj de skal have på i dag, og hvordan vi får dem bedst i brug. Det lyder banalt, men de små detaljer gør virkelig en forskel. Vores medarbejdere har generelt givet meget positive tilbagemeldinger på indsatsen.”

”Før oplevede vi fx, at det var lidt kaotisk, når alle børnene skulle vaske hænder. Vi er blevet mere bevidste om, at der er en voksen ude på toilettet, og så har vi lavet ’ventestreger’, så børnene nemt kan vente til, der er plads. Den der lille ændring har skabt helt vildt meget ro på begge stuer både for børn og voksne.”

PÆDAGOG

”Det motiverer, at vi vokser med en fælles faglighed. Vi forstår hinanden i hverdagen, fordi vi har været fælles om prøvehandling, sparring og diskussioner osv. Det er noget af det, der gør, at fagligheden i huset rykker.”

PÆDAGOGISK KOORDINATOR

UDVIKLINGSKONSULENT

PERNILLE BONDERUP CHRISTENSEN:

## Fokus er på samarbejdet mellem kollegerne i personalegruppen

### Hvordan skaber I det fælles fokus i institutionen?

”Vi har fokus på samarbejdet mellem kollegerne i personalegruppen. Vi introducerer dem for en samarbejdsmodel med udgangspunkt i co-teaching. Pointen er, at de i forløbet samarbejder om at planlægge, gennemføre og evaluere en række prøvehandling. Fokus for det hele er, at de skal planlægge en række pædagogiske aktiviteter med fokus på læringsfællesskaber for børnegruppen.”

### Hvad håber I at opnå?

”Målet er, at der bliver mere fælles viden og et stærkere børnesyn i institutionerne, som styrker kvaliteten og børnefællesskaberne bredt set. Vi ved fra forskningen, at når vi er dygtige til at strukturere vores hverdag, så bliver der tid til at gøre det, pædagogerne holder allermost af, nemlig at være sammen med børnene og lave sjove tiltag for dem.”

### Hvad vil du helt konkret anbefale andre kommuner, hvis de vil lade sig inspirere af jeres indsats?

”Jeg vil anbefale, at der kan justeres i forløbet, så det kan tilpasses til de enkelte institutioner og personalegrupper. Derudover skal der være god tid til prøvehandlingerne, så deltagerne kan nå at få prøvet den nye viden af i praksis. Det giver bedst udbytte, når konsulenterne kommer ud og observerer og giver sparring.”



DAGINSTITUTIONSLEDER NETE ROSENKILDE:

## Fælles fagligt løft styrker medarbejdernes tilknytning til institutionen

### Har alle medarbejdere glæde at komme med på kurset?

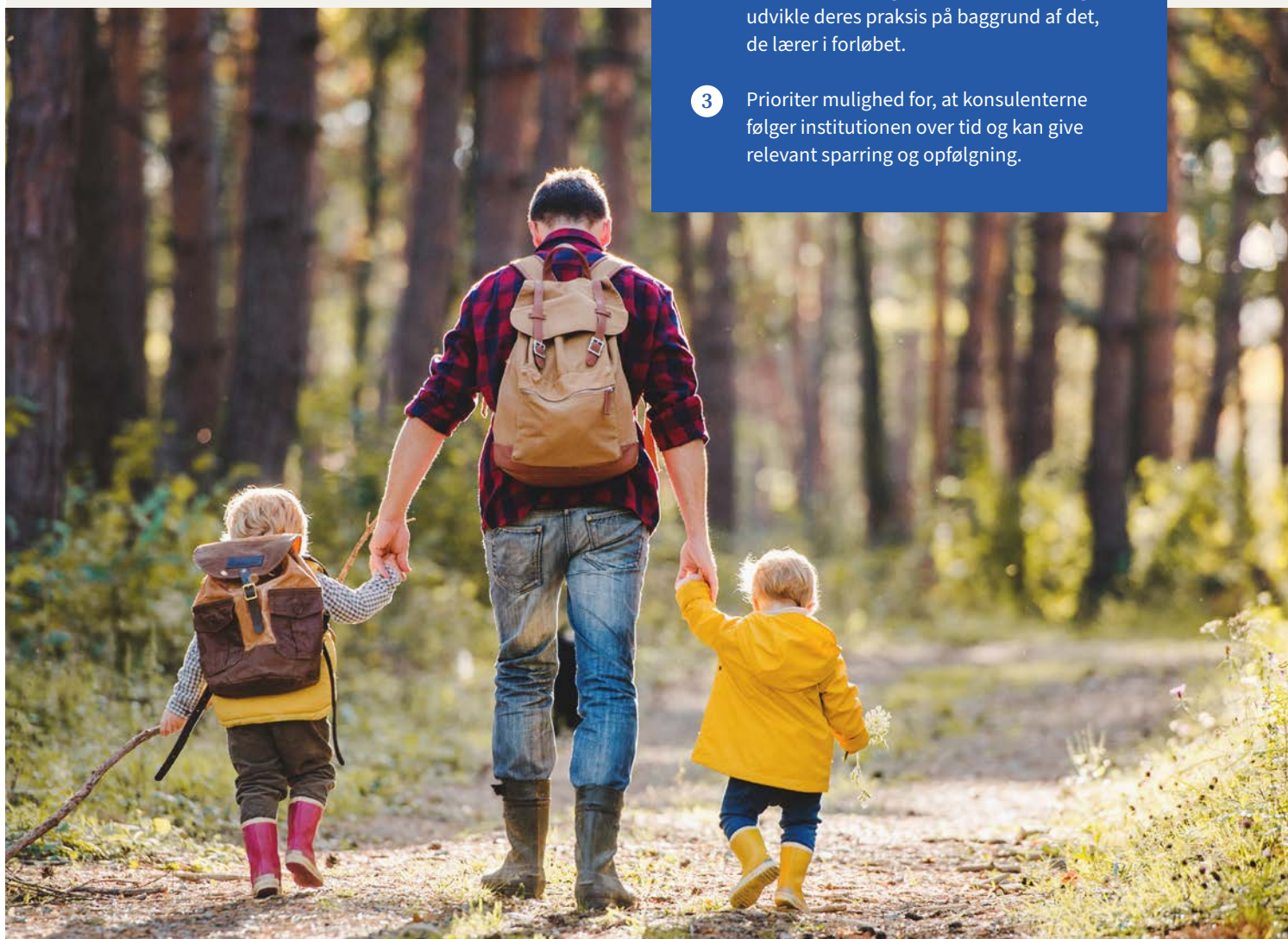
”Jeg oplever, at særligt nye medarbejdere har brug for det her fælles fodslag. De får en fælles vej sammen med deres kolleger. Det gør det nemmere at blive en del af kulturen, men også at finde sin egen faglighed fremadrettet i det. De erfarne medarbejdere har også brug for at blive fagligt understøttet og udviklet. Det er også med til at gøre, at de stadig har lyst til at blive i arbejdet, fordi der er udvikling af faglighed konstant.”

” Prøvehandlinger undervejs har hjulpet til en fælles sparring i hele huset. Fordi alle har været en del af det, så har vi kunnet opretholde den fælles og faglige sparring i hele personalegruppen.”

PÆDAGOG

### 3 budskaber til inspiration:

- 1 Overvej at tilrettelægge kompetenceudvikling som et fælles forløb for hele institutionen for at skabe fælles fagligt fodslag.
- 2 Giv plads til praksisafprøvning i forløbet – det er afgørende, at medarbejderne i institutionen får god tid til at afprøve og udvikle deres praksis på baggrund af det, de lærer i forløbet.
- 3 Prioriter mulighed for, at konsulenterne følger institutionen over tid og kan give relevant sparring og opfølgning.







## KOMMUNE-GLIMT



### Små greb – Stor betydning

Mustafa oplever, at den lange transporttid til og fra arbejde tærer på ham med alderen. Han får mulighed for at samle sine timer og holde en fridag midt på ugen.

Janni har efterhånden svært ved at komme helt ned på gulvet med børnene og op igen. Sammen med sin leder får de søgt midler til en særlig stol, der hjælper hende til lettere at komme op og ned. Læs mere på [vpt.dk/seniorpartnerskabet](http://vpt.dk/seniorpartnerskabet)



Vigtigt at vide om:

## Seniorpædagoger

Seniorpædagogerne er tredje målgruppe, som er relevant for kommuner at have blik for i arbejdet. Blandt pædagoger i dagtilbud er næsten hver femte over 55 år, dvs. ca. 5.700 pædagoger. Derfor har kommunerne en vigtig opgave i at arbejde med at sikre, at også flere i denne gruppe bliver motiverede til at blive på det pædagogiske arbejdsmarked.

### Det motiverer seniorpædagoger sent i arbejdslivet

Vi ved fra forskningen, at seniorer, der fortsætter på arbejdsmarkedet, er motiveret af muligheden for et fortsat meningsfuldt arbejdsliv, hvor deres indsats og erfaring anerkendes af kollegaer og leder. Derudover ved vi, at seniorpædagoger kan blive motiverede til at forblive på arbejdsmarkedet, hvis de har mulighed for at gå ned i tid, fx ved at have seniordage, mulighed for fleksible arbejdstider, deltid eller længere ferier. Omvendt kan især fysisk og psykisk nedslidning fører til, at nogle får lyst til at trække sig tilbage tidlige (EVA, 2023c).

# 5.700

5.700 pædagoger i daginstitutioner er over 55 år. Det er næsten én ud af fem pædagoger i daginstitutioner.



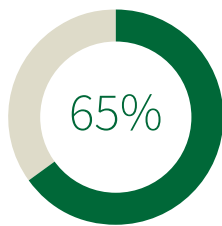
### Indsatser til seniorpædagoger

Mange kommuner har indsatser for seniorer, som handler om arbejdstiden, fx muligheder for nedsat tid eller mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden. Derudover er der indsatser, der handler om fleksibilitet ift. opgaver og ansvar, fx ledere, der ønsker at overgå til en ansættelse som pædagog. Flere kommuner har også indsatser, der er rettet mod at tilbyde mere fleksibilitet i tilbagetrækningen, fx delvis efterløn og hel eller delvis lønkomensation for nedsat arbejdstid. Omvendt ser det ud til, at der er lidt mindre fokus på at forebygge fysisk og især psykisk nedslidning, selv om nogle kommuner tilbyder fysioterapi eller kurser i ergonomi.

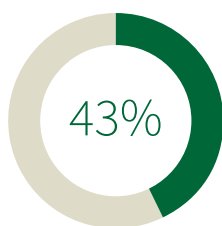


**Så mange kommuner arbejder med følgende indsatser til seniorpædagoger:**

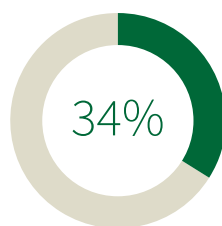
Mulighed for fleksibel arbejdstid



Indsatser og kurser med fokus på ergonomi



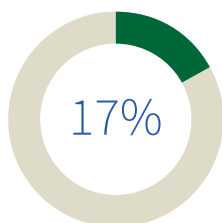
Mulighed for fysioterapi eller massageordning med tilskud fra arbejdsgiver



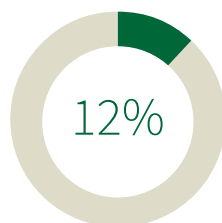
Oprettelse af seniorstillinger til ledere, der ønsker at overgå til en stilling som pædagog



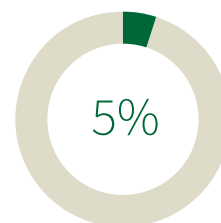
Mulighed for nedsat arbejdstid med hel eller delvis lønkompensation



Fleksibel efterløn, der giver mulighed for langsom tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet












Tidligere ret til seniordage, end hvad overenskomsten foreskriver



Opsamling:

## Sådan arbejder kommunerne for at få flere pædagoger til daginstitutionerne

FORMÅL	MÅLGRUPPE	INDSATSER
 <b>Flere ind på pædagoguddannelsen</b>	<b>Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter</b> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Introduktionskurser</li><li>• Opkvalificering</li><li>• Opsøgende indsatser</li><li>• Individuelle udviklingsplaner</li><li>• Merituddannelse med/uden jobgaranti</li></ul>
	<b>Personer uden pædagogisk uddannelse og job i dagtilbud</b> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Meritpædagog som sporskifte</li><li>• SoMe-kampagner og øvrig kommunikation</li><li>• Samarbejde med jobcenteret</li><li>• Branche-boost-møder</li></ul>
 <b>Flere godt igennem praktikken</b>	<b>Pædagogstuderende i praktik</b> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uddannelse af praktikvejledere</li><li>• Introduktionsforløb til studerende i praktik</li><li>• Styrket evaluering af praktiksteder</li><li>• Netværk for praktikvejledere</li><li>• Netværk/forum for erfaringsudveksling for pædagogstuderende i praktik</li></ul>
 <b>Flere skal blive i jobbet</b>	<b>Nyuddannede og nyansatte pædagoger</b> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Onboardingforløb</li><li>• Mentorordninger</li></ul>
	<b>Erfarne pædagoger</b> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Systematisk arbejde med trivsel og arbejdsmiljø</li><li>• Fleksible arbejdsforhold</li><li>• Individuelle udviklingsplaner</li><li>• Specialiseringsmuligheder</li><li>• Kompetenceudvikling</li><li>• Personalegoder</li></ul>
	<b>Seniorpædagoger</b> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fleksibel arbejdstid</li><li>• Indsatser og kurser i ergonomi</li><li>• Fysioterapi/massage med tilskud</li><li>• Justerede arbejdsopgaver</li></ul>

Inspirationsmateriale  
målrettet professions-  
højskolerne



Ud over dette hæfte målrettet kommuner findes et andet hæfte, som er målrettet professionshøjskolerne. Du kan finde hæftet på [eva.dk](http://eva.dk).



DANMARKS  
EVALUERINGSINSTITUT

T 3555 0101  
E [eva@eva.dk](mailto:eva@eva.dk)  
H [www.eva.dk](http://www.eva.dk)

**eva** Danmarks  
evaluerings  
institut