

## TEMA: REKRUTTERING OG BÆREDYGTIGT ARBEJDSLIV

REKRUTTERING I HVERDAGEN | ARBEJDSLIV I UDVIKLING | FOKUS PÅ TRIVSEL





## 09 NATURHÅNDVÆRKER

Nye profiler i det pædagogiske arbejde



## 12 SPORSKIFTER

Niels skiftede branche og blev pædagogstuderende

### INDHOLD

- 02 Indhold
- 03 Forord
- 04 Rekruttering og fastholdelse i hverdagen
- 07 Vi skal værne om arbejdsmiljøet
- 08 Medhjælper i dag – pædagog i fremtiden
- 09 Et naturligt fagligt løft – nu er assistenterne også naturhåndværkere
- 12 Sporskifter: Det er så tydeligt, at jeg skaber værdi som pædagog
- 14 Et godt arbejdsliv i dagtilbud
- 18 Find din nye kollega – med video på Facebook
- 19 Mor, hvad ved du egentlig om pædagoguddannelsen?
- 21 Dialog med direktøren



### KOLOFON

Udgivet af:  
Kommunikation, Børn og Unge, Aarhus Kommune  
Enheden for fremtidig arbejdskraft, Børn og Unge, Aarhus Kommune

Kontakt:  
kommunikation@mbu.aarhus.dk  
fremtidigarbejdskraft@mbu.aarhus.dk

# Kære alle

**Velkommen til et særnummer af BU Nyt om rekruttering og bæredygtigt arbejdsliv. Det er et tema, som fylder meget både på den nationale dagsorden og i Aarhus Kommune. Ikke mindst fylder rekruttering og bæredygtigt arbejdsliv her i Børn og Unge, hvor det er svært at rekruttere pædagogiske medarbejdere – i særlig grad til dagtilbuddene.**

Vi står over for en stor udfordring: Behovet for uddannet pædagogisk arbejdskraft stiger, mens udbuddet af pædagoger falder. Og når udbuddet af pædagogisk arbejdskraft ikke kan følge med efterspørgslen, presser det arbejdsmiljøet.

Derfor har vi en vigtig opgave i at finde løsninger, der kan tiltrække kvalificeret arbejdskraft til dagtilbuddene og samtidig værne om trivslen for de medarbejdere, vi allerede har. Det er ikke nogen nem opgave – det er, hvad vi kalder et vildt problem. Et problem, der er så komplekst, at vi ikke har en enkel vej ud eller et quickfix, som kan løse det.

Heldigvis er der mange lokale erfaringer med, hvordan man kan nytænke rekruttering, give de ansatte et fagligt løft og skabe en attraktiv arbejdsplads, som medarbejdere har lyst til at blive på. I dette særnummer af BU Nyt finder du gode eksempler, som både giver håb og inspiration til mulige veje i arbejdet.

Det er ikke sikkert, at alle løsninger virker alle steder. Det er heller ikke meningen. Der er ingen one size fits all. Men det er altid meningsfuldt at tage hul på dialogen om, hvilke tiltag der kan afhjælpe rekrutteringsudfordringerne og fremme trivslen lokalt.

I Børn og Unge samarbejder vi både nationalt og lokalt om, hvordan vi i fremtiden kan tiltrække og fastholde kvalificeret pædagogisk arbejdskraft. Vi ønsker at lære af og udbrede alle de gode erfaringer, som bliver gjort. Og vi skal dreje på alle de håndtag, som gør det muligt at udvikle kvaliteten i vores institutioner. Det gælder både kvaliteten for børnene og kvaliteten for medarbejdere og ledere.

Et håndtag, vi kan dreje på, er at få medarbejderne til at gå op i tid. Ikke for at de skal løbe hurtigere, men for at de får mere tid til at løse deres opgaver på en tilfredsstillende måde. For andre medarbejdere handler den gode løsning snarere om at gå ned i tid. Det er vidt forskellige ting, der skal til for at vores medarbejdere trives og har lyst til at blive på deres arbejdsplads, og gode løsninger er i høj grad fleksible løsninger.



*Direktør Tanja Nyborg*

Som en del af dette BU Nyt om rekruttering og bæredygtigt arbejdsliv finder du også et filmet temamøde, hvor jeg møder en række inspirerende gæster. Det gælder dagtilbudslederne Helle Heikendorf og Birgitte Rasmussen, pædagogisk assistent Peter Fenger og sporskifter Niels Schrader Andreasen samt Marianne Gilbert, der er formand for BUPL Århus.

Det var lærerigt og spændende at spørge nysgerrigt ind til gæsternes perspektiver – jeg håber du vil se med og blive lige så inspireret, som jeg gjorde! Tusinde tak til jer der deltog, det var en stor fornøjelse. Husk, at du også kan finde temamødet som podcast.

Jeg håber, at dette særnummer vil fostre nye ideer og give god inspiration, så vi sammen kan finde gode løsninger på rekrutteringsudfordringen.

Rigtig god læselyst!

Tanja Nyborg

# Rekruttering og fastholdelse i hverdagen



Hvordan oplever dagtilbudsledere rekrutteringsudfordringen i deres hverdag, og hvad gør de for at løse den? Vi har bedt tre dagtilbudsledere om at dele deres erfaringer og bud på løsninger.

## Hvordan oplever I rekrutteringsudfordringen i jeres hverdag?

Vi er stadigvæk så heldige, at vi generelt får ansøgere og kan ansætte i vores vakante stillinger. Men en enkelt af vores institutioner har haft svært ved at finde personale. Det er en institution, som har mange børn med særlige behov. Normalt er der mange ansøgere, der gerne vil det specialpædagogiske arbejde, så situationen er kommet bag på os.

Vi oplever også en ny virkelighed, hvor ansatte springer fra i 11. time, hvis de får et tilbud, der passer dem bedre. Det sker, selvom de har underskrevet en ansættelseskontrakt, og det var nærmest utænkeligt for år tilbage. Men vi er i konkurrence med et stort marked, og de jobsøgende holder alle døre åbne.

## Hvad gør I konkret for at løse rekrutteringsudfordringen?

Vi er meget opmærksomme på at se ressourcer og potentialer frem for begrænsninger. Det betyder helt konkret, at hvis medarbejderne ikke har nok faglighed, så sørger vi for, at de får det. Vi vender blikket mod os selv og tænker over, hvordan vi i det daglige inspirerer vores ansatte til at blive endnu dygtigere. Det handler i høj grad om anerkendelse og om at vise, at vi tror på, at folk kan tage en uddannelse. Også når de ikke selv tror på det. Vi motiverer dem, og vi er klar til at hjælpe dem.

Vi har et stærkt fokus på at værdsætte de pædagogiske assistenter og deres arbejde. For mig giver det ikke mening at sætte skotter op mellem, hvem der er uddannet pædagog, og hvem der ikke er. I stedet handler det om, at fagligheden skal være et fælles sprog, og at vi sammen skal være ambitiøse i vores praksis. I Faaborg-Midtfyn Kommune, hvor jeg tidligere har været pædagogisk leder, var 95 procent af de ansatte uddannede. Politikken var, at når man havde været ansat som medhjælper i mere end to

## Britta Kruse

Leder for 75 medarbejdere i **Ellevang Dagtilbud**, som rummer fem integrerede institutioner og en vuggestue.

år, så blev man opfordret til at tage en etårig assistentuddannelse. Nogle medhjælpere havde været ansat i evigheder og havde aldrig set for sig, at de skulle på skolebænken igen. Men de blev faktisk glade for at komme af sted, og når de kom tilbage, løftede de fagligheden.

## Er der nogle ulemper forbundet med jeres løsning?

Det kræver noget mere, når man som ledelse skal møde potentialet og ikke primært skal fokusere på, hvad folk allerede kan. Det gælder også i ansættelsessamtaler, hvor vi er nødt til at gøre op med vores vaneforståelse af, hvordan den gode ansøger ser ud. Vi kan ikke bare kigge snævert på det, ansøgeren kan på papiret. Vi er nødt til også at kigge på os selv, og hvordan vi forløser ansøgerens potentiale.

Det kan godt være kontroversielt at gøre op med dogmerne for, hvem der kan løse hvilke opgaver i et dagtilbud. Der er nogle stærke faggrænser på spil, og man kan godt møde modstand, når man gør noget nyt. Men vi er nødt til at gøre noget nyt, sådan som rekrutteringssituationen ser ud nu.

# 1:3

## Mette Ruggaard

Leder for 160 medarbejdere i **Tranbjerg Dagtilbud**, som rummer otte integrerede institutioner og en dagpleje.

2:3

### Hvordan oplever I rekrutteringsudfordringen i jeres hverdag?

I foråret 2021 manglede vi 12 pædagoger, og vi var det dagtilbud i Aarhus Kommune, som var hårdest ramt af personalemangel. Det gav noget at tænke over. Vi er udfordret af, at vores dagtilbud ligger langt væk fra centrum. For mange unge mennesker er afstanden en kæmpe barriere, og der skal noget ekstra til for at få dem til at søge en stilling hos os.

### Hvad gør I konkret for at løse rekrutteringsudfordringen?

Vi har besluttet, at dagtilbuddet skal være til stede på de sociale medier for bedre at kunne nå ud til de unge. Derfor oprettede vi en Facebookprofil, og den bruger vi til at fortælle om os selv og vores hverdag. Vi sætter også fokus på det fællesskab, man kan blive en del af hos os. For eksempel viser vi en video fra vores rundboldturnering, som alle afdelingerne deltog i før sommerferien. Her kan man se den gode stemning – at medarbejderne vil hinanden og har det sjovt sammen.

Vi vil gerne fortælle de gode historier, og det behøver ikke være stort og flot. Nogle gange deler vi bare "dagens billede". Vi prøver at fortælle om hverdagen i alle dens nuancer og om de mange forskellige stillinger, vi har. Derfor har vi også lagt en video op om, hvordan vi arbejder med at anerkende og ansætte pædagogiske assistenter. Vi har skærpet vores fokus på, hvordan vi kan pleje vores egen fødekæde. Alle der kommer ind ad døren hos os kan være potentielle kolleger. Ungarbejderen kan blive pædagogmedhjælper, pædagogmedhjælperen kan blive pædagog – og så videre.

Vi kan mærke, at vores tilstedeværelse på sociale medier har gjort folk mere interesserede i, hvem vi er. Når vi har reklameret for et stillingsopslag på vores Facebookside, er jeg i kontakt med mange flere potentielle ansøgere, end jeg plejede at være. Der er også flere som skriver uopfordrede ansøgninger til os.

### Er der nogle ulemper forbundet med jeres løsning?

Der er helt sikkert nogle medarbejdere, som synes, at det er federe at "være på" på end andre. Og sådan skal det også være. Som pædagogisk personale er vi gode til relationer, men vi er normalt ikke dem, der stiller os op på en ølkasse og gør opmærksom på os selv. Men hvorfor egentlig ikke?

Nogle opfatter det måske som pral, når vi lægger noget på Facebook. Men det er ikke det, det handler om for os. Vi siger ikke, at vi er bedre end andre. Vi vil bare gerne gøre opmærksom på os selv, og vi vil have lov til at være stolte over vores fag.

Når man går ud med noget på sociale medier, er det let at komme til at fokusere på, hvor mange likes, kommentarer og delinger ens opslag får. Men det går vi ikke så meget op i. Vi er mere optagede af, hvor mange der ser vores opslag, for der er faktisk mange, som ser med uden hverken at kommentere eller like. Vi har ikke nogen garanti for, at vores indsats på sociale medier virker. Men uanset om vi løser problemet eller ej, så er der en selvstændig pointe i, at vi gør noget. Vi har brug for at handle og gøre noget sammen, når det ser sort ud.

## Helle Heikendorf

Leder for 75 medarbejdere i **Sabro Dagtilbud**, som rummer fem integrerede institutioner og en dagpleje.

### Hvordan oplever I rekrutteringsudfordringen i jeres hverdag?

Det er svært at skaffe folk, når institutionen ikke ligger i centrum af byen. Mange synes, at Sabro er for langt væk. Og selvom vi lykkes med at få gode folk ansat, så kan de sige op, hvis de får tilbudt arbejde tættere på midtbyen.

Lige nu står vi også i den situation, at en tredjedel af vores pædagoger har rundet de 60 år. Derfor er vi nødt til at gøre noget, hvis vi ikke skal stå med kæmpe personalemangel, når vores erfarne medarbejdere går på efterløn og pension.

### Hvad gør I konkret for at løse rekrutteringsudfordringen?

Vi arbejder på at blive selvforsynende med personale: Vi skal have det samme antal medarbejdere ind, som er på vej ud. Derfor har vi opfordret alle vores stabile pædagogmedhjælpere til at tage meritpædagoguddannelsen. Lige nu har vi seks medarbejdere af sted på meritpædagoguddannelsen – tre af dem bliver færdige i sommeren 2024, og tre andre bliver færdige i sommeren 2025. Vi tænker også meget over fremtidsperspektivet, når vi ansætter pædagogmedhjælpere. De må gerne være lidt erfarne og have lyst til at blive i institutionen nogle år.

Derudover har vi ansat to sporskiftere, som bliver færdige med deres uddannelser i sommeren 2025. Vi har valgt dem, fordi de havde nogle relevante kompetencer. Vores ene sporskifter har en baggrund som biolog, og hun lærer os meget om udeliv og natur, som vi kan bruge i det daglige. Den anden har en baggrund som folkeskolelærer, og hun har meget at bidrage med i forhold til vores store børn.

### Er der nogle ulemper forbundet med jeres løsning?

Vi kan ikke være sikre på, at vores meritpædagoger og sporskiftere bliver hos os, men den risiko lever vi med. Vi er nødt til at lave en investering i fremtiden, hvis vi skal kunne tiltrække det personale, vi har brug for. Og vi håber selvfølgelig, at vi kan gøre det så attraktivt at være her, at vi kan beholde dem bagefter.

Det giver også nogle ulemper i hverdagen, når vi skal vikardække de dage, hvor sporskifterne og meritterne er på uddannelse. De er typisk væk to dage om ugen, så det giver noget ustabilitet med skiftende rotationsvikarer. Men vi har opbakning både fra ledelse, medarbejdere og bestyrelse. De kan se en mening med den her løsning, og derfor bærer vi over med de ulemper, som det giver på den korte bane.

3:3

# Vi skal værne om arbejdsmiljøet

Manglen på pædagogisk arbejdskraft trækker store vekslere på de medarbejdere, som mangler kolleger ude i dagtilbudene. Her er det lokale MED-udvalg et godt sted at drøfte løsninger, der kan fremme trivslen på arbejdspladsen.

Når vi mangler uddannede kolleger, kan det ramme trivslen for de medarbejdere, som allerede er på arbejdspladsen. Derfor skal vi huske, at rekrutteringsudfordringen også handler om at værne om deres arbejdsmiljø.

Vi skal sikre gode forhold for vores ansatte. De skal trives og have motivation for at blive. Deres trivsel er faktisk en forudsætning for, at vi kan tiltrække fremtidig arbejdskraft.

Sådan lød budskabet fra Børn og Unges øverste samarbejdsudvalg HMU, da udvalget i februar satte rekrutteringsudfordringen på dagsordenen.

Budskabet blev fulgt op af en klar opfordring til at bruge de lokale MED-udvalg til at sætte fokus på arbejdsmiljøet. MED-udvalgene spiller især en vigtig rolle i at drøfte alle de løsninger, som kan fremme medarbejdernes trivsel.



## FREMTIDIG ARBEJDSKRAFT

### Få hjælp til dialogen om fremtidig arbejdskraft

Enheden for fremtidig arbejdskraft i Personale kan hjælpe jeres lokale MED-udvalg med konstruktive dialoger om rekruttering og arbejdsmiljø.

Enheden tilpasser dialogen til jeres situation og fokusområder, og drøftelserne tager udgangspunkt i lokale data om f.eks. andelen af uddannede medarbejdere, antal ansøgere per stilling og personalets alderssammensætning.

Alle dagtilbud vil modtage mere information om muligheden for dialog om rekruttering og arbejdsmiljø. I kan også allerede nu selv aftale et besøg ved at kontakte Enheden for fremtidig arbejdskraft på: [fremtidigarbejdskraft@mbu.aarhus.dk](mailto:fremtidigarbejdskraft@mbu.aarhus.dk)

### Enheden for fremtidig arbejdskraft består af:



**Maria Luisa Galán van Binsbergen**  
Udviklingskonsulent

Medarbejderudvikling og ekstraordinære stillinger

**Tlf.:** 41 85 73 63 | **Mail:** [mabi@aarhus.dk](mailto:mabi@aarhus.dk)



**Christian Thaarup**

Konsulent

Seniorindsats og meritpædagoguddannelsen

**Tlf.:** 21 26 75 02 | **Mail:** [chth@aarhus.dk](mailto:chth@aarhus.dk)



**Jane Kortnum**

Personalekonsulent

PA og data om rekrutteringsudfordringen

**Tlf.:** 23 38 01 07 | **Mail:** [jkort@aarhus.dk](mailto:jkort@aarhus.dk)



**Ole Flindt Højberg**

Projektleder i Enheden for fremtidig arbejdskraft

Op i tid

**Tlf.:** 20 23 29 41 | **Mail:** [ofh@aarhus.dk](mailto:ofh@aarhus.dk)

# Medhjælper i dag – pædagog i fremtiden

**Tænk i pædagogmedhjælpernes potentiale! Sådan lyder opfordringen fra rekrutteringsekspert Morten Ballisager. Han efterlyser en mere målrettet indsats for at gøre unge på sabbatår interesseret i det pædagogiske arbejde.**

For få unge vil være pædagog. Til gengæld vil mange unge gerne arbejde som medhjælper efter gymnasiet. Dem skal vi satse mere på, mener Morten Ballisager, der er direktør for Konsulenthuset Ballisager. Han har lang erfaring med rekruttering og ser et stort potentiale i at brande det pædagogiske arbejde over for unge, som holder sabbatår.

”Man bør lave en mere målrettet brandingindsats dér, hvor fødekæden skal begynde. Man skal have fat i de unge, som er på vej til at holde sabbatår. Og så skal man fortælle dem, om alle de meningsfulde opgaver, som de kan være med til at løse ude i dagtilbuddene,” siger Morten Ballisager.

Han uddyber:

”Nogle unge i dag er drevet af ”purpose” – de vil have et formål og gøre en forskel. Det kan de ude i dagtilbuddene, hvor de betyder noget for børnene. Og samtidig løser de en afsindig vigtig velfærdsopgave, som gør, at vores samfund kan fungere. Det formål kan man tale meget mere op.”

## Investering i medhjælperne

Morten Ballisager opfordrer til, at man i højere grad tænker medhjælperjobbet ind som en del af daginstitutionernes rekrutteringsstrategi:

”De unge medhjælperer er ikke uddannede, men de kommer med en masse energi, de har mod på opgaven og de er en nødvendig arbejdskraft. Hvis vi bliver bedre til at klæde dem på og anerkende deres indsats, så er der også – alt andet lige – en større chance for, at flere af dem får lyst til at uddanne sig inden for pædagogfaget. Vi bliver nødt til i højere grad at se på medhjælperne som en fremtidig ressource,” siger Morten Ballisager.

Han mener, at den akutte udfordring med at skaffe uddannet personale til dagtilbuddene og den parallelle lave søgning til pædagogstudiet kalder på en nytænkning af hele problemstillingen.



*Morten Ballisager*

”Man skal passe på med at stirre sig blind på en eller anden procentsats for, hvor stor en andel af personalet, der skal være uddannet. Det løser ikke den akutte udfordring, som daginstitutionerne står med. Problemet med pædagogmangel handler jo både om arbejdspolitik, uddannelsespolitik og negativ branding. Det er komplekst, og en simpel procentsats skaffer hverken flere pædagoger eller højere kvalitet i dagtilbuddene,” siger Morten Ballisager.

## Pas på negativ branding

Morten Ballisager ser også et stort dilemma i, at den faglige kamp for bedre vilkår i daginstitutionerne kan have en negativ effekt på muligheden for at tiltrække fremtidig arbejdskraft.

”Fra et kommunikationsperspektiv er det nogle gange et skridt frem og to tilbage, når det kommer til at tale pædagogfaget op. Pædagogerne vil gerne forbedre forholdene i daginstitutionerne, men de kommer ofte i samme åndedrag til at kritisere arbejdsvilkårene i deres eget fag.

Resultatet bliver hver gang en utrolig negativ branding af hele pædagogfaget,” siger Morten Ballisager og tilføjer: ”Hvis man gerne vil sælge arbejdet i daginstitutionerne som attraktivt, er der nødt til at være et bedre forhold mellem positiv og negativ omtale.”



# Et naturligt fagligt løft

## Nu er assistenterne også naturhåndværkere

**Erfarne pædagogmedhjælpere kan tage uddannelsen til pædagogisk assistent med merit. Det tager 42 uger og giver både faglig- og personlig udvikling. Som noget nyt kan eleverne tage uddannelsen på en outdoorlinje, som har fokus på naturdannelse.**

Hver uge tager fem pædagogmedhjælpere turen fra Aarhus til SOSU-skolen i Silkeborg, hvor de over 42 uger uddanner sig til pædagogiske assistenter på outdoorlinjen. "Naturhåndværkere" bliver de også kaldt, og det giver mening:

"Der er noget helt konkret naturhåndværk i det, vi lærer. Vi kender skoven og kan finde det træ, som brænder bedst, tænde bål og lave bålmad," siger Lene Gleesborg, der kommer fra en stilling som pædagogmedhjælper i Skæring.

Hendes medstuderende Anja Baumbach supplerer: "Meget af det kunne vi godt i forvejen, men nu har vi fået den faglige vinkel med: Hvad kan sådan et måltid i det fri rent pædagogisk? Vi er blevet meget bevidste om, hvordan

vi kan tænke naturdannelse og klimabevidsthed ind i et børneperspektiv."

### Mod på mere faglighed

Anja Baumbach kommer fra en stilling i vuggestuen Pilehuset i Hjortshøj og har 30 års erfaring som pædagogmedhjælper. Gennem årene har hun fået flere opfordringer til at tage uddannelsen til pædagogisk assistent. Men det var først, da hun hørte om outdoorlinjen, at hun fik lyst: "Jeg er rigtig glad for naturen, så det motiverede mig at få noget pædagogisk viden om, hvordan jeg kan bruge den sammen med børnene. Samtidig var jeg også spændt på, hvad jeg kunne lære, fordi jeg allerede har mange års erfaring og faglige kurser med i bagagen. Men jeg er kommet meget dybere ned i stoffet. Underviserne er megavidende og inspirerende," siger Anja Baumbach.

### Corona viste vejen

Den særlige outdoorprofil var også det, som tiltrak dagplejeren Amira Khalil. Hun nød at være meget i skoven med børnene under Corona. Og da hverdagen vendte



Foto: Fra venstre: Christina Kaae, Amira Khalil, Lene Gleesborg, Morten Haagensen og Anja Baumbach

tilbage, var hun både højt motiveret for at blive klogere på naturen og for at styrke sin faglighed.

"Hverdagen er meget anderledes, når man har teorierne med og kan forklare, hvorfor man gør de ting, man gør. I dag er jeg ikke så fokuseret på at komme fra A til B, når jeg er i skoven med børnene. Jeg lægger meget mere vægt på processen og på at udforske de spændende dyr og planter, som vi møder," siger Amira Khalil.

### Bruger skoven som klasseværelse

Undervisningen i faget "Natur og udeliv" foregår i høj grad ude i naturen. Men også undervisningen i assistentuddannelsens andre fag som eksempelvis dansk og samfundsfag kan finde sted udenfor.

"Vi sidder nogle gange i skoven og læser op på tekster til de andre fag. Det giver vildt meget, at man ikke altid sidder i klasselokalet, men kommer ud i det fri," siger Christina Kaae, der er pædagogmedhjælper i en vuggestue.

Hendes medstuderende Morten Haagensen er enig: "Vi læser om den positive effekt, som naturen har på børn, men vi oplever også effekten på os selv. På den måde bliver vi også klædt på til at vise vejen."

"Ja, vi får virkelig tænkt ud af boksen i forhold til, hvordan vi kan inddrage naturen og dens materialer i vores hverdag. Skoven bliver en helt anden legeplads bagefter," tilføjer Christina Kaae.

### Skolebænken skræmte

Flere af eleverne på outdoorlinjen har været skeptiske over at skulle gå i gang med en uddannelse. Det gælder for eksempel Morten Haagensen, der kommer fra en stilling som medhjælper på Sabro-Korsvej Skole.

"At sidde på en skolebænk hele dagen er ikke lige mig. Men jeg har alligevel valgt assistentuddannelsen for at give mig selv et fagligt løft, og jeg er blevet positivt overrasket. Det fede er, at vi går i dybden med ét fag hver



dag og ikke skifter mellem en masse forskellige fag hele tiden. For mig giver det meget mere mening," siger Morten Haagensen.

### Underviseren går forrest

SOSU Østjylland har klar politik om, at hvis man som elev har udfordringer, kan man trygt sige det og få hjælp. En af underviserne er selv gået forrest med at dele, at han er ordblind. Det har inspireret flere af de andre elever til også at lade sig teste for ordblindhed.

## SÅDAN BLIVER DU PÆDAGOGISK ASSISTENT MED MERIT (EUV1)

Pædagogmedhjælpere kan uddanne sig til pædagogisk assistent med merit for deres erfaring. Uddannelsen tager 42 uger og giver både mulighed for ansættelse som pædagogisk assistent og adgang til at læse videre på pædagoguddannelsen.

Man skal være 25 år og have mindst 2 års relevant erhvervs erfaring for at kunne tage assistentuddannelsen med merit. Elever under meritordningen får dækket alle udgifter.

”Vi er ikke længere bare de dumme, der ikke kan finde ud af at stave. Lige pludselig er vi blevet ordblinde, og så kan vi også få ekstra tid til eksamen,” fortæller Lene Gleesborg.

Morten Haagensen nikker:

”Jeg vidste nok godt, at jeg var ordblind, men jeg var aldrig blevet testet. Så det er rigtig godt, at vi kan få noget hjælp her. Og når det er sagt, så er vores fokus på det faglige: Hvilken teoretisk viden har du, og hvordan bruger du den. Det handler ikke om, hvordan du sætter det komma.”

### Faglig og personlig udvikling

Nogle af eleverne vil bruge assistentuddannelsen som springbræt til at tage meritpædagoguddannelsen, mens andre skal tilbage til hverdagen med ny inspiration og faglighed. Uanset hvor fremtiden peger hen, er eleverne enige om, at uddannelsen har udviklet dem fagligt såvel som personligt.

”Det var lidt af en overvindelse for mig at gå i gang med uddannelsen. Bare tanken om at skulle til eksamen og sidde med en computer,” siger Christina Kaae og fortsætter:

”Men det hele gik bare så fint. Derfor har min egen personlige udvikling været en stor gevinst oven i den faglige læring, som jeg kan koble min praksis op på. Jeg føler, at jeg er vokset 10 centimeter.”



#### Læs mere om...

Uddannelsen til pædagogisk assistent outdoor med merit og outdoorlinjen i Silkeborg



#### Læs mere om...

Uddannelsen til pædagogisk assistent med merit i Aarhus. Uddannelsen kan det samme som i Silkeborg, men er uden den særlige outdoor-vinkel



## DET KAN EN PÆDAGOGISK ASSISTENT

En færdiguddannet pædagogisk assistent kan indgå fleksibelt i både praktiske og rutineprægede arbejdsopgaver såvel som den faglige udvikling. Her er konkrete eksempler på, hvad man kan forvente, at en pædagogisk assistent kan:

- Oversætte teoretisk viden om børns udvikling til praksis.
- Aflæse hvad det enkelte barn har brug for af omsorg og udviklingstilbud.
- Fastholde, motivere og guide det enkelte barn såvel som hele børnegruppen.
- Stimulere børnenes sproglige udvikling, så de kan indgå i leg og sociale fællesskaber.
- Arbejde med inkluderende fællesskaber, hvor alle børn har deltagelsesmuligheder.
- Deltage aktivt i planlægningen af den pædagogiske hverdag og børnenes læringsmiljø.
- Igangsætte og gennemføre aktiviteter, som er tilpasset børnegruppens muligheder for deltagelse og medindflydelse.
- Tage medansvar for stuens hverdag og vejlede medhjælper og vikarer i hverdagens rutiner.
- Oprette og vedligeholde et forældresamarbejde, hvor barnets trivsel og udvikling er i fokus.
- Benytte AULA til at dele viden om hverdagens læringsmiljøer med forældre og kolleger.
- Afholde forældresamtaler – f.eks. i forbindelse med barnets opstart i dagtilbud eller overgangen til børnehave eller skole.

# Sporskifter: Det er så tydeligt, at jeg skaber værdi som pædagog

Niels Schrader Andreassen skiftede en karriere med usikre projektansættelser ud med livet som pædagogstuderende. Det har han ikke fortrudt, for i dag laver han noget, der giver værdi – både for ham selv og for andre.

Hvis du ikke kan se meningen med det arbejde, du laver, så er du ikke det rigtige sted. Sådan tænkte 38-årige Niels Schrader Andreassen efter mange år med usikre projektansættelser i både det private og det offentlige.

”Jeg brugte mere tid på at lede efter næste projekt end på det projekt, jeg var i gang med. Det var slet ikke så sjovt, som jeg troede, det ville være,” fortæller Niels Schrader Andreassen, der er kandidat i Innovation og Entreprenørskab fra Copenhagen Business School.

Han ledte efter en mening og spurgte sig selv: ”Hvad er det for en værdi, jeg skaber? Og for hvem?”

## En frisk start

Da Niels Schrader Andreassen sidste år flyttede fra København til Aarhus for at komme tættere på sin familie, greb han derfor muligheden for at få en frisk start som sporskifter på meritpædagoguddannelsen.

Tidligere havde igennem tre år været ansat som pædagogmedhjælper på et botilbud, og han var hurtigt faldet for arbejdet:

”Som pædagog er jeg ikke bare min titel, men jeg betyder faktisk noget som person. Det er så tydeligt, at jeg skaber værdi,” fortæller han.



## MERITPÆDAGOG SOM SPORSKIFTE

- Meritpædagoguddannelsen som sporskifte er en uddannelse for personer, der er fyldt 25 år og allerede har en uddannelse på minimum bachelorniveau.
- Sporskifte-meritordningen tager 2,5 år.
- De studerende studerer ca. 25 timer om ugen, og arbejder ved siden af studiet 30 timer om ugen som pædagogmedhjælper.



Læs om...  
Sporskifte på AarhusIntra.



Læs mere om...  
Meritpædagoguddannelsen som sporskifte

### Et givtigt studie

I dag er Niels Schrader Andreasens arbejdsuge delt mellem studier på VIA University College og pædagogisk praksiserfaring. Han arbejder 30 timer om ugen i den integrerede institution Æsken i Tilst, og der er god sammenhæng mellem praksis og undervisningen.

”Her på pædagoguddannelsen får jeg meget hurtigt feedback på det, jeg gør. Jeg kan få noget at vide den ene dag, og så kan jeg prøve det af dagen efter. Det er meget, meget givtigt,” siger han.

Niels Schrader Andreasen er også blevet klogere på sig selv undervejs:

”Halvdelen af mit arbejde er at turde at se indad og arbejde med mig selv. Hvorfor reagerer jeg, som jeg gør, og hvordan kan jeg styre mine følelser? Det er et spændende felt at navigere i,” siger han.

### Bruger erfaringer i pædagogjobbet

Selvom Niels Schrader Andreasen ikke længere arbejder med entreprenørskab og innovation, er hans erfaringer bestemt ikke spildt. Han ser det som en styrke, at han har en anden baggrund end sine kolleger.

”Jeg er god til at sætte ting i gang og bygge universer op. For eksempel har jeg lavet et sanserum, hvor børnene kan trække sig og koble af, når det larmer,” fortæller han.

### Fremtiden ligger åben

Niels Schrader Andreasen føler sig allerede godt hjemme i pædagogfaget, og han glæder sig til at komme ud og bruge sin faglighed:



”Jeg ved ikke, om jeg helst vil arbejde i vuggestue, børnehave, SFO eller på et bosted. Det er svært at vide, hvad man bedst kan lide, hvis man endnu ikke har prøvet det. Derfor er det også godt, at vi prøver noget forskelligt gennem studiet,” siger Niels Schrader Andreasen.

## NYE VILKÅR FOR DEN ORDINÆRE MERITPÆDAGOGUDDANNELSE

- Kommunerne må ikke fremover betale løn til pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der vil uddanne sig til pædagoger. Det meddelte Kommunernes Landsforening (KL) i december 2022, og udmeldingen får betydning for alle, som fremover vil søge ind på meritpædagoguddannelsen.
- Vi afventer stadig en udmelding om, hvordan den nye ordning kommer til at se ud. Så snart vi ved noget konkret, informerer vi gennem Ugepakken og inviterer til et informationsmøde.
- Meritpædagoguddannelsen som sporskifte er undtaget de nye krav, og ordningen kører videre på samme vilkår som hidtil.
- Nuværende studerende på meritpædagoguddannelsen får lov til at gennemføre deres uddannelse med løn. Men nye studerende vil fra og med studiestarten i september 2023 komme til at tage uddannelsen på en anden ordning.



**Læs mere om...**  
Meritpædagoguddannelsen hos  
VIA University College.



**Læs mere om...**  
Meritpædagoguddannelsen på AarhusIntra.  
Siden opdateres løbende.

# Et godt arbejdsliv i dagtilbud

Hvad giver glæde, motivation og tilfredshed i arbejdet med børn og unge – på den korte og på den lange bane? Vi har spurgt nye og erfarne medarbejdere i aarhusianske daginstitutioner.

## Hvad er vigtigt for, at du trives på dit arbejde?

Jeg er blevet ansat på mit sidste praktiksted, og det har gjort overgangen fra studie til arbejde nemmere. Det er en fordel, at jeg kender huset og kollegerne, og de kender mig. Da jeg blev ansat, kom alle mine kolleger hen og sagde: "Hvor er det dejligt, at du er tilbage!" Det gjorde, at jeg følte mig enormt velkommen og værdsat.

I hverdagen giver mine kollegers ros og anerkendelse en masse selvtillid, som gør det nemmere at falde til. Jeg har også fået en sparringspartner, som har sat mig ind i opgaverne og svarer på mine spørgsmål. Det hjælper alt sammen på den usikkerhed, man kan have som ny.

Jeg lægger også vægt på at have et godt personligt forhold til mine kolleger. Det betyder meget, at vi giver os tid til hinanden og prioriterer at holde en god juleafslutning. Et godt arbejdsliv handler ikke kun om faglighed og arbejde.

## Hvad inspirerer dig i dit arbejde?

Det er helt vildt inspirerende at møde kolleger, som er dygtige på nogle andre områder end mig. For eksempel er jeg selv meget motorisk og laver en masse fysiske aktiviteter udenfor. Og så har jeg kolleger, som er vildt kreative og sætter nogle helt andre aktiviteter i gang. Jeg lærer rigtig meget af at se, hvad de gør. Men jeg bliver også meget inspireret af mine mere erfarne kolleger i forhold til konflikthåndtering og relationer med forældre og børn.

Der er en høj faglighed her i huset, hvor alle tager del i Stærkere Læringsfællesskaber. Det motiverer mig, at vi har et godt samarbejde og fagligt fokus. Gennem studietiden har jeg tænkt meget over mit børnesyn på et teoretisk plan, men det er noget helt andet at komme ud i praksis og handle på den måde, man tænker på. Det har jeg fået meget inspiration til fra mine kolleger.



## Astrid Robdrup

27 år, uddannet pædagog fra VIA i juni 2022, ansat i Frederiksbjerg Børnehushus fra juli 2022.

## Hvad udfordrer?

På uddannelsen lærer vi om teorier, udviklende aktiviteter og hvordan vi bør være som pædagoger. Bagefter møder man hverdagen og oplever alle begrænsningerne i tid og ressourcer. Man kan slet ikke alt det, man havde drømt om.

Jeg var forberedt på, at der ville komme et praksischock, men alle begrænsningerne er alligevel kommet bag på mig. Vi bliver ikke godt nok forberedt på, hvad man har tid til, og hvad der er realistisk.

## Hvilke tanker har du om dit arbejdsliv i fremtiden?

Jeg vil gerne blive ved med at lære nyt og udvikle mig inden for mit fag. Så længe, jeg kan det, vil jeg gerne være pædagog. Da jeg var medhjælper, sagde flere af mine kolleger: "Du skal da være pædagog!" eller "Du skal da være leder en dag!" Men der var også en kollega, som stærkt frarådede mig at vælge pædagogvejen, fordi der var alt for dårlige arbejdsforhold og for dårlig løn. Jeg lyttede heldigvis mest til de andre.

Det betyder meget for mig, at vores politikere tager et ansvar og tager pædagogernes arbejde seriøst. Det handler ikke kun om at sikre bedre løn, men også om at ændre samfundets syn på pædagogprofessionen. Det er vigtigt at føle, at man udfører et anerkendt arbejde. Det gælder både i forhold til at tiltrække nye pædagoger og holde på os, som er her.

## Sophie Villekold Niekrenz

27 år, pædagogisk assistent fra 2017, uddannet pædagog fra Diakonhøjskolen i januar 2022, ansat i **Skattekisten** fra januar 2022.

### Hvad er vigtigt for, at du trives på dit arbejde?

Det er både rigtig spændende og nervepirrende at begynde på sit første job efter uddannelsen, for der er en hel masse, som man gerne vil bevise, og samtidig er det nyt at have så meget ansvar og indflydelse. Men heldigvis har alle mine kolleger været rigtig gode sparringspartnere, og deres opbakning betyder meget. Min leder har også været god til at sige: "Bare tag det roligt! Nu skal du først og fremmest lære huset og børnene at kende. Så tager vi alt det andet skridt for skridt."

Min oprindelige plan var at arbejde i en vuggestue, og jeg havde faktisk også fået job i en vuggestue. Men så var jeg på besøg her i Skattekisten og snakkede med lederen. Hun kunne tilbyde mig en stilling i børnehaven, og det føltes rigtigt. Jeg følte mig hjemme fra det øjeblik, jeg trådte ind ad døren her. Det var vigtigere for mig, end at målgruppen skulle være den rigtige. Jeg er virkelig glad for min beslutning: Jeg har et hus og en leder, der tror rigtig meget på mig her.

Jeg vægter også det sociale meget højt. Det er vigtigt, at jeg kommer godt ud af det med mine kolleger. Vi behøver ikke at være bedstevenner uden for arbejdet, men det betyder noget, at man nogle gange gider blive lidt længere tid til en fredagsøl. Eller at man en gang imellem kan mødes til noget socialt uden for arbejdstiden. Så er det nemmere at turde være sig selv og dele, hvis man har en dårlig dag. Man skal selvfølgelig være professionel over for forældre og børn, men overfor kolleger vil jeg gerne være ærlig.

### Hvad inspirerer dig i dit arbejde?

Jeg bliver meget inspireret af de andre kolleger i huset og det, de kan. Jeg er selv ved at finde ud af, hvad jeg kan, og hvilken pædagog jeg gerne vil være. Derfor er det en stor inspiration at se, hvad de andre gør, og selv prøve noget af det. Så kan det godt være, at det ikke er alt, som fungerer

2:4

for mig. Men det er en del af at lære sig selv at kende som pædagog.

Jeg føler, at jeg har fået tillid og plads til at finde mine egne ben at stå på her. Jeg er også blevet fagligt fyrtårn, og fagligt har jeg udviklet mig meget bare i løbet af det første år, jeg har været der. Det motiverer mig, og jeg har lyst til at blive ved med at udvikle mig og lære mere.

### Hvad udfordrer?

Som nyuddannet har det været udfordrende at have en stemme til personalemøderne. At føle mig tryk i at min holdning betyder lige så meget som holdningen fra en kollega, der har været her i 30 år. Det handler ikke om, at huset ikke har troet på mig – tværtimod. Det handler om, at jeg skulle tro nok på mig selv til at tage den plads – og det kom ikke fra første dag.

Som studerende er man vant til at kunne gemme sig lidt bag de andre. Men pludselig er man én, der bliver lyttet til. Man har et ansvar og skal tage nogle beslutninger. Hvis jeg åbner børnehaven, og en kollega ringer ind og melder sig syg, så skal jeg finde ud af, hvordan vi dækker den dag ind, og om der er penge til en vikar. Den slags spørgsmål har jeg ikke siddet med før, og det er heller ikke noget, man lærer at håndtere på studiet. Derfor er det en kæmpe hjælp at vide, hvem man kan gå til med sine spørgsmål, og jeg har brugt min leder og en kollega rigtig meget.

### Hvilke tanker har du om dit arbejdsliv i fremtiden?

Jeg er virkelig glad for mit arbejde, og jeg vil gerne blive her og blive ved med at udvikle mig. Det er meget vigtigt, at jeg kan holde mig fagligt nysgerrig, så jeg ikke går død i min praksis.

# 3:4

## Hvad er vigtigt for, at du trives på dit arbejde?

Min arbejdsglæde er steget de seneste år, og det skyldes flere ting. Jeg har benyttet mig af seniorordningen og er gået syv arbejdstimer ned om ugen. Min leder har været meget åben overfor mine ønsker, og derfor har jeg en 4-dages arbejdsuge nu. Det giver et mentalt pusterum, som gør, at jeg har meget mere energi, når jeg er på arbejde.

Afveksling i arbejdet er også rigtig vigtigt. Det giver energi og arbejdsglæde, når jeg har mulighed for at veksle mellem forskellige opgaver i hverdagen. Hver onsdag har jeg nogle faste timer, hvor jeg arbejder som tillidsrepræsentant for FOA. Det er nogle helt andre opgaver end kerneopgaven, men de er også meningsfulde. Ellers nyder jeg at være meget udenfor i skøn natur med børnene. Jeg plejede at arbejde i vuggestuen, men for nogle år siden stod de og manglede en medarbejder i børnehavegruppen. Jeg snakkede med min leder og besluttede mig for at springe ud i arbejdet med de store børn. Det har jeg på ingen måde fortrudt. Det er rigtig godt for min ryg, at jeg ikke skal gå og slæbe på de små børn mere. Og jeg er blevet virkelig glad for at arbejde med børnehavebørnene.

## Hvad inspirerer dig i dit arbejde?

Jeg har fået en masse ny inspiration af at arbejde med børn, som kan noget mere verbalt. Jeg nyder, at vi kan snakke sammen, og rent fagligt giver børnehavebørnene mange spændende muligheder. Jeg har også de store børn til skoleforberedelse, og jeg kan godt lide den udfordring og afveksling, der er, når de skal arbejde med opgaver. Der sker hele tiden noget nyt.

For 10 år siden tog jeg uddannelsen til pædagogisk assistent, og det gav en masse faglig inspiration, som jeg tog med tilbage. Jeg fik en dybere forståelse og et fagligt sprog for meget af det, som jeg allerede vidste fra min praksis, men ikke kunne sætte ord på.

## Peter Fenger

60 år, pædagogisk assistent og tillidsrepræsentant, ansat i **Børnehuset Jægergårdsgade** de seneste 15 år.

## Hvad udfordrer?

Alle de digitale platforme, som vi skal forholde os til, kan godt stresser. Der er meget at forholde sig til med Share-Point, Aula, digitale tjenestetidsskemaer, aarhusmail og så videre. Det bliver sværere, jo ældre man bliver, og det føles ikke altid særlig meningsfuldt.

I de 15 år, jeg har været ansat her, er vi blevet færre og færre hænder til kerneopgaven. Derfor føles det som et ekstra pres, når der kommer en ny, tidskrævende opgave ovenfra, som skal implementeres. For eksempel Stærkere Læringsfællesskaber. Det er jo på papiret et rigtig fint formål, som man ikke kan være uenig i. Men vi skal bruge en masse tid på møder, og ofte tænker jeg: "Det her har vi hele tiden gjort." Det er en følelse af, at der hele tiden kommer noget nyt, som vi skal forholde os til, men egentlig er det ikke så nyt igen.

## Hvilke tanker har du om dit arbejdsliv i fremtiden?

Jeg fortsætter, indtil jeg når pensionsalderen. Det føler jeg mig godt rustet til, og jeg er rigtig glad for mit arbejde.



## Anni Hougaard Villadsen

60 år, pædagog siden 1989 og ansat i børnehavegruppen i den integrerede institution **Haven**.

### Hvad er vigtigt for, at du trives på dit arbejde?

Der skal være et fint samarbejde med kollegerne, og man skal have indflydelse på beslutningerne. Ledelsen skal give opbakning, sparring og ansvar til medarbejderne. For mig er det også vigtigt, at hverdagen er afvekslende, så man ikke går i stå.

Jeg kan godt lide, når der er et godt flow og en løbende samtale om, hvad der skal ske. For eksempel at vi har et årshjul, hvor vi arbejder med årstidernes skiften. Eller at vi griber de muligheder, der opstår for at sætte fokus på nogle særlige indsatser. For eksempel at vi i teamet spotter, at børnene på stuen ikke er så gode til at klippe, og så kan vi arbejde med det. Den der dynamiske sparring er fantastisk.

### Hvad inspirerer dig i dit arbejde?

De gode relationer er en stor inspiration. Hver morgen bliver jeg fuld af glæde, når jeg træder ind i institutionen og straks bliver hilst på af glade børn, forældre og kolleger. Jeg føler mig set og hørt, og det er vigtigt både for børn og for voksne.

Den faglige udvikling og viden om 0-6-årige betyder også meget for mig. Det har stor værdi at kunne bidrage med støtte og guidning, så børnene føler sig trygge. De skal have det godt og føle, at de er en del af et fællesskab. Vi arbejder meget med Nest, og det stiller nogle krav til os om at gøre hverdagen forudsigelig. Hvis børnene kommer ud af fællesskabet, er det vores opgave at finde ud af, hvorfor det sker og justere på vores tilgang. Det er en spændende måde at arbejde på.

4:4

### Hvad udfordrer?

Alle de ting, som udfordrer, er ikke noget, som har med selve arbejdet og arbejdspladsen at gøre. Det handler om lønnen og rammerne. Jeg synes, at vi pædagoger er alt for dårligt lønnede i forhold til det ansvar, vi har.

Det er også en stor udfordring, at vi bliver færre og færre hænder. Samtidig har vi fået mange ekstra opgaver med dialoghjul, Aula og så videre. Jeg kan godt lide de opgaver, og de giver mening. Det, som til gengæld ikke giver mening, er manglen på tid og hænder til opgaverne.

### Hvilke tanker har du om dit arbejdsliv i fremtiden?

Jeg tager en dag ad gangen. Lige nu har jeg det godt, og jeg har ikke nogen fysiske skavanker. Umiddelbart tænker jeg, at jeg fortsætter med at arbejde, til jeg er 65 år. Det kan også godt være, at jeg fortsætter, til jeg er 67 år, men det er svært at sige på forhånd.

Jeg flyttede sidste år fra en stilling i vuggestuen over i børnehaven, fordi jeg havde lyst til at prøve noget nyt. Jeg sagde til min leder, at jeg stadig godt kunne klare at være i vuggestuen, men det kunne godt være, at der kom en dag, hvor løftene ville blive for hårde.

Heldigvis er der også forskellige muligheder med seniorordningen, som jeg kan benytte mig af, hvis helbredet begynder at skrante. Jeg er glad for, at jeg allerede har seks ugers ferie og 10 ekstra seniorfridage.



# Find din nye kollega – med video på Facebook

Facebookvideoer er populære. Derfor bruger Aarhus Kommune rekrutteringsvideoer på Facebook til at nå bredere ud med stillingsopslag fra dagtilbuddene.

På Facebooksiden "Pædagog – Job i Aarhus" kan medarbejdere i aarhusianske dagtilbud efterlyse kolleger til ledige stillinger.

Siden er fuld af korte videoer, hvor nuværende medarbejdere fortæller om deres arbejdsplads, og hvem de gerne vil have som ny kollega.

Både medarbejdere og forældre deler gerne videoerne i deres netværk, og derfor når de opslåede stillinger bredere ud end det traditionelle, skriftlige jobopslag.

Desuden siger billeder mere end ord, og de jobsøgende kan nemmere danne sig et indtryk af stedet, stemningen og kollegerne gennem en video.



Se vuggestuen Flyverhøjens rekrutteringsvideo på facebook

## BRUG FOR HJÆLP

Hvis din institution gerne vil efterlyse en ny kollega på facebooksiden, kan I også få hjælp til at sige det med en video.

Kommunikationskonsulent Anders Møller står klar med råd og vejledning.

Kontakt Anders på: [moand@aarhus.dk](mailto:moand@aarhus.dk)

"Vi er et hus, der har det  
virkelig sjovt sammen – så vi  
mangler kun dig!"

*Janni fra vuggestuen Flyverhøjen i Holme*

## FAKTA

Facebooksiden "Pædagog – job i Aarhus" blev lanceret 1. november 2022.

Alle pædagogjobs på almenområdet bliver løbende lagt på siden, og institutionerne får en opfordring til at producere deres egen rekrutteringsvideo for stillingen.



Find "Pædagog - job i Aarhus" på:  
[www.facebook.com/paedagogaarhus](https://www.facebook.com/paedagogaarhus)

# Mor, hvad ved du egentlig om pædagoguddannelsen?

**Unge lyst til at uddanne sig til pædagog bliver påvirket af forældrenes fordomme og manglende viden om pædagogfaget. Den udfordring kastede to kommunikationsstuderende sig over sammen med VIA University College.**

Hvis man vil tiltrække flere nye studerende til pædagogstudiet, skal man ikke kun fange de unges opmærksomhed. Det er mindst lige så vigtigt at påvirke deres forældre. Sådan lyder analysen fra to nyuddannede kommunikatører fra DMJX, der har lavet afgangsprøve om, hvordan man kan gøre pædagoguddannelsen mere attraktiv.

”Når unge vælger pædagogstudiet fra, begrundes det især med fagets dårlige arbejdsvilkår og lave prestige. Og forældrenes fordomme spiller en væsentlig rolle for den lave prestige. Mange forældre mener nemlig, at man kun bliver pædagog, hvis man ikke kan blive andet. Det er problematisk, for forældrene har en stor indflydelse på de unges valg af studie,” siger Andreas Ørntoft.

Sammen med sin medstuderende, Klara Houllind, besluttede han derfor at lave en kommunikationskampagne, som skulle udfordre forældrenes fordomme og mangel på viden om pædagoguddannelsen.

## Forældres mening er vigtig

Tit ved forældrene nemlig ikke nok til at kunne give deres børn en kvalificeret sparring om studievalget. I hvert fald ikke, hvis man spørger forældrene selv. En undersøgelse fra VIVE viser, at under en femtedel af forældrene selv mener, at de har nok kendskab til det danske uddannelsessystem.

Men selvom forældrene mangler viden om uddannelsessystemet, betyder deres mening om uddannelsesvalget meget for de unge. En undersøgelse fra VIA University College viser, at hele 85 % af de studerende i høj grad havde brugt deres forældre til at sparre med om valg af studie.

Ved at gennemføre forældrefokusgrupper og et forældreeksperiment fandt de to kommunikationsstuderende desuden ud af, at der ofte er en uoverensstemmelse mellem forældrenes egne holdninger, og hvad de selv gør. Forældrene giver nemlig på den ene side udtryk for, at de unge helt selv skal bestemme deres uddannelse, men på den anden side siger de, at pædagoguddannelsen er det forkerte valg for *deres* barn.

Fortsættes ...



## KILDER

- ▶ [www.vive.dk](http://www.vive.dk)
- ▶ [www.fho.dk](http://www.fho.dk)

### Påvirkning gennem provokation

På baggrund af målgruppeanalysen besluttede de to kommunikationsstuderende sig for at bruge provokation som middel til at stille spørgsmål ved, hvad forældrene egentlig ved om pædagoguddannelsen.

I samarbejde med VIA University College testede de kampagnevideoen "Bare pædagog", hvor en velmenende mor over aftensmaden forsøger at tale sin søn fra at vælge pædagogstudiet. Men mest af alt italesætter moren sine egne fordomme og uvidenhed om pædagogstudiet.

Kampagnevideoen bliver stadig vist på VIA's Facebookside, og reaktionerne er mange og delte. Folk er enten meget begejstrede eller meget provokerede. Uanset reaktionen er håbet, at scenen fra middagsbordet vil vække genkendelse og inspirere forældrene til at blive klogere på pædagogfaget, før de vejleder deres børn om uddannelsesvalg.

Pædagoger passer bare børn,  
det kan alle da!

Du vil da ikke spilde dit gode  
snit på pædagoguddannelsen?



Se kampagnevideoen  
"Bare pædagog"



# Dialog med direktøren

Direktør for Børn og Unge, Tanja Nyborg, mødte ledere og medarbejdere til dialog om rekrutteringsudfordringen. Det gav mange spændende perspektiver på, hvordan vi kan arbejde sammen om at finde løsninger og skabe et mere bæredygtigt arbejdsliv.

Hvordan kan vi både tiltrække kvalificeret pædagogisk arbejdskraft og værne om trivslen i vores dagtilbud? Det spørgsmål satte direktør Tanja Nyborg fokus på, da hun på et temamøde opfordrede forskellige gæster til at dele deres perspektiver på rekrutteringsudfordringen.

Gæsterne var dagtilbudslederne Helle Heikendorf og Birgitte Rasmussen, pædagogisk assistent Peter Fenger og sporskifter Niels Schrader Andreasen samt Marianne Gilbert, der er formand for BUPL Århus. De delte beredvilligt ud af deres erfaringer med, hvordan rekrutteringsudfordringen påvirker deres hverdag. Og ikke mindst delte de deres bud på, hvordan vi kan arbejde sammen om at finde løsninger og skabe et mere bæredygtigt arbejdsliv.



**Se hele temamødet**  
– om rekruttering og bæredygtigt arbejdsliv



**Se samtalen med**  
Susanne Holst



**Se samtalen med**  
Birgitte Rasmussen, Helle Heikendorf og  
Susanne Holst



**Se samtalen med**  
Niels Schrader Andersen og Peter Fenger



**Se samtalen med**  
Marianne Gilbert



**Lyt til podcast**  
– fra temamødet