

Indholdsfortegnelse - Bilag

Indholdsfortegnelse - Bilag	1
2.1 Siden sidst	2
Bilag 1: Studietur - SDEO 17-18 november 2022	2
3.2 Dimensionering på pædagoguddannelsen 2022/2023	4
Bilag 1: Fremskrivning af pædagogarbejdskraft	4
Bilag 2: Fra Ufaglært til Faglært	13
4.1 Politisk arbejdsgrundlag for KKR Syddanmark	20
Bilag 1: KKR Syddanmark - politisk arbejdsgrundlag.....	20

2.1

Siden sidst

STUDIETUR FOR SDEOS EJERKREDS



17.-18. november, 2022



Avenue Palmerston 18
1000 Bruxelles

Program, dag 1:

- 11:30 Velkommen til Det Syddanske EU-kontor (SDEO) v. *SDEOs formand Karsten Uno Petersen, regionsrådsmedlem, Region Syddanmark*
- 12:00 Frokost
- 12:30 "EU's indflydelse på den kommunale og regionale forvaltning" v. *Pia Rønnov Jensen, seniorrådgiver, Danske Regioner og Jacob Hansen, EU-rådgiver, KL*
- 14:00 "State of the union" v. *Margrethe Vestager, konkurrencekommissær og ledende næstformand i Europa-Kommissionen*
- 15:00 Kaffepause
- 15:30 "Når de EU-politiske vinde blæser over Syddanmark". Paneldebat med de syddanske EU-parlamentarikere *Pernille Weiss (K), Asger Christensen (V) og Christel Schaldemose (S), modereret af Rikke Albrechtsen, EU-redaktør, Altinget*
- 17:00 Officiel åbning af SDEOs nye kontor for Bruxelles-netværket af europæiske og danske samarbejdspartnere
- 19:00 Middag

Program, dag 2:

- 09:00 Opsamling på dag 1 v. *SDEOs direktør Rasmus Anker-Møller*
- 09:30 "Europæiske innovationsprojekter i Syddanmark: Hvad er behovet, og hvordan får vi det til at ske?" Fælles drøftelse af de syddanske udviklingsbehov *faciliteret af SDEOs direktør Rasmus Anker-Møller og kontorets konsulenter*
- 11:30 Opsamling på studieturen: Hvad tager vi med hjem? v. *SDEOs formand Karsten Uno Petersen, regionrådsmedlem, Region Syddanmark*

3.2

Dimensionering på pædagoguddannelsen 2022/2023

Fremskrivning af pædagogarbejdskraft

Der er udarbejdet en fremskrivning af udbuddet af pædagogarbejdskraft til brug for dimensioneringen af pædagogområdet i KKR-regi. Der sket en række justeringer i forhold til sidste års fremskrivning. Disse ændringer er beskrevet sidst i dokumentet.

Opsamling: Udvikling i udbud og efterspørgsel

Fremskrivningerne viser alt andet lige, at den nuværende dimensionering forventes at sikre et udbud af pædagoger som vil være i balance med efterspørgslen på det nuværende niveau inklusiv løftet fra minimumsnormeringerne.

Dato: 11. november 2021

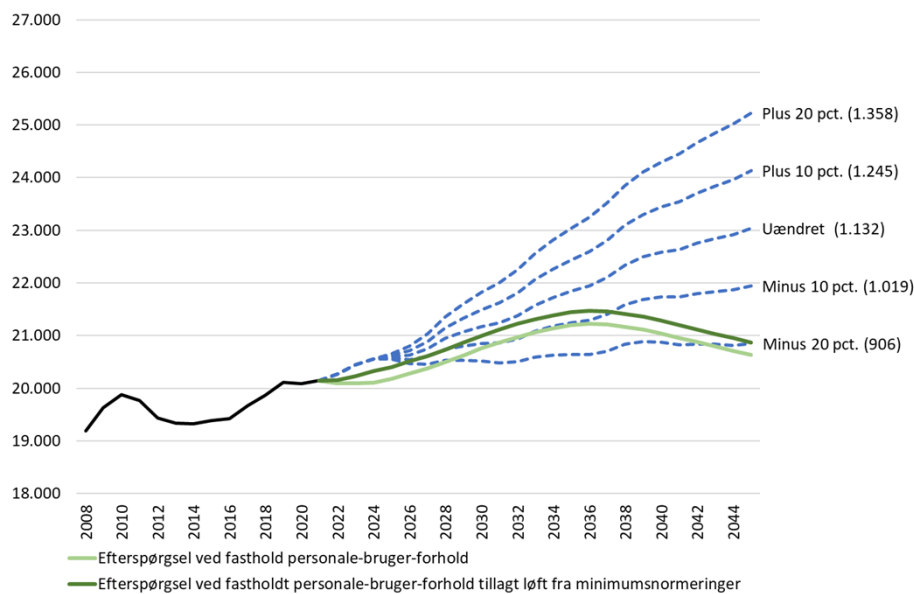
Sags ID: SAG-2022-00479
Dok. ID: 3193109

E-mail: LVT@kl.dk
Direkte: 3370 3512

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 8

1: Fremskrivning af udbud af og efterspørgsel efter pædagogarbejdskraft i Syddanmark



Kilde: Egne beregninger pba. Danmarks Statistiks registre.

I den sammenhæng bemærkes dog:

- At fremskrivningerne naturligvis er behæftet med usikkerhed
- At fremskrivningen på landsplan viser en vis mangel – primært i Hovedstaden.
- At pædagoger generelt er attraktiv arbejdskraft, så flere pædagoger vil typisk ikke føre til væsentlig højere ledighed
- At ledigheden i Syddanmark er den næsthøjeste i landet, men at ledigheden dog er relativt lav (4,2 pct.) og forskellene i ledighed mellem regionerne små
- At Syddanmark siden 2008 har haft en udvikling, som placerer regionen i midten i forhold til de øvrige regioner når det gælder udviklingen i

forholdet mellem antallet af pædagoger og antallet af mindre børn, større børn og voksne.

Dato: 11. november 2021

Sags ID: SAG-2022-00479
Dok. ID: 3193109

E-mail: LVT@kl.dk
Direkte: 3370 3512

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 8

Udviklingen 2008-2021 i Syddanmark

I det følgende gennemgås udviklingen i antallet af beskæftigede pædagoger i de brancher, der knytter sig til nedenstående aldersgrupper. Dernæst gennemgås befolkningsudviklingen i de samme aldersgrupper. Endelig sammenholdes befolkningsudviklingen med udviklingen i antallet af beskæftigede inden for aldersgrupperne:

- Mindre børn (0-5-årige)¹: dagpleje, vuggestue, børnehave mv.
- Større børn (6-17-årige): SFO, skole, fritidsklubber, familiepleje mv.
- Voksne (18-64-årige): Hjælp til handicappede, socialt udsatte, ældre mv.
- Øvrige brancher: Alt andet fx hospitaler, offentlig administration, fagskoler mv.)

Befolkningsudviklingen inden for de nævnte aldersgrupper/brancher anvendes som proxy for en neutral udvikling i efterspørgslen efter pædagoger. Det vil sige, at forudsætningen er, at alt-andet-lige vil antallet af pædagoger i en branche udvikle sig i samme takt som den tilsvarende aldersgruppe – fx pædagoger i brancherne for mindre børn i takt med antallet af mindre børn.

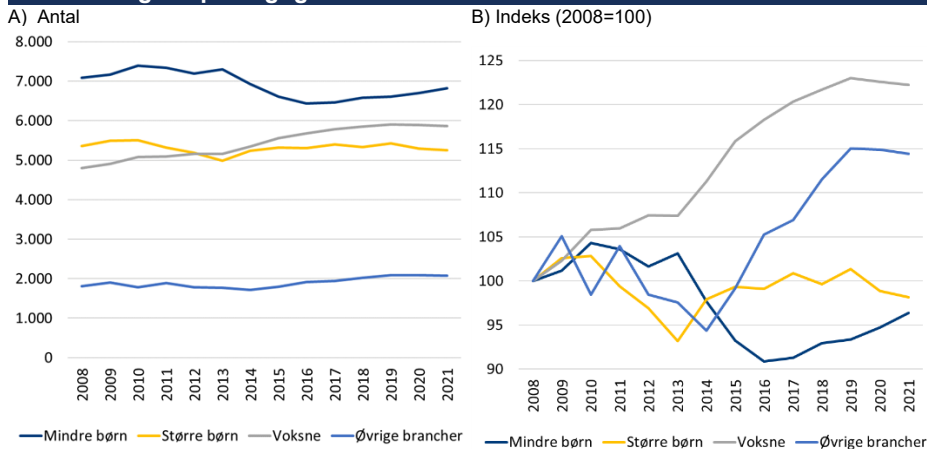
Ovenstående tager ikke hensyn til organisatoriske, faglige eller lovgivningsmæssige forandringer. Ligeledes er der heller ikke taget højde for, hvordan udviklingen i antallet af ansatte, som har opgaver parallelt med pædagogerne, har udviklet sig. Det kunne være antallet af pædagogmedhjælpere eller lærere. Fx er antallet af dagplejere i Syddanmark faldet fra ca. 5.200 personer til ca. 2.600 personer fra 2008 til 2021 – et fald på 2.600 personer.

Antallet af beskæftigede pædagoger er øget

Antallet af beskæftigede pædagoger er øget fra 19.000 i 2008 til 20.000 i 2021. Det svarer til en stigning på 5 procent. Stigningen er primært sket inden for brancher vedrørende voksne (+1.068 personer, +22 pct.). Efterfulgt af øvrige brancher (+595 personer, +14 pct.), mens antallet er faldet i brancher vedrørende mindre børn (- 258 personer, -4 procent) og i mindre grad større børn (- 98 personer, -2 procent), jf. figur 1A nedenfor.

¹ For mindre børn og større børn er det ikke en fremskrivning af det konkrete antal børn, men en fremskrivning af den pasningsopgave, børnene fører med sig. Der er således taget højde for, at nul-årige oftest passes hjemme, at 2-årige kræver mere pasning end 4-årige osv. Aldersvægtingen baserer sig på KORA's aldersvægting, jf. <https://www.vive.dk/media/pure/8817/2039187>

2: Beskæftigede pædagoger fordelt efter branche



Kilde: Egne beregninger pba. Danmarks Statistiks registre.

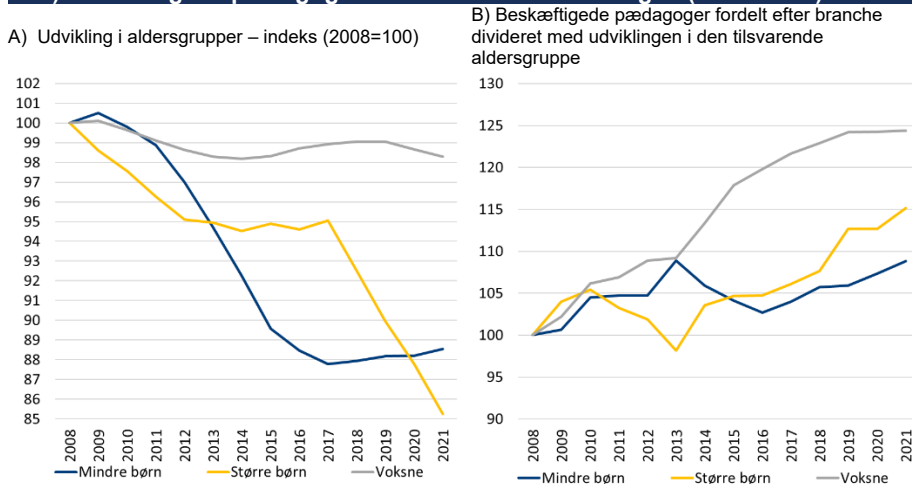
Dato: 11. november 2021
 Sags ID: SAG-2022-00479
 Dok. ID: 3193109
 E-mail: LVT@kl.dk
 Direkte: 3370 3512
 Weidekampsgade 10
 Postboks 3370
 2300 København S
 www.kl.dk
 Side 3 af 8

Grupperne af mindre børn, større børn og voksne er faldet i antal

Der ses følgende udvikling i hhv. antallet af mindre børn, større børn og voksne fra 2008 til 2021, jf. figur 2A nedenfor:

- Antallet af mindre børn (0-5-årige) faldt med 11 procent
- Antallet af større børn (6-17-årige) faldt med 15 procent
- Antallet af voksne (18-64-årige) faldt med 2 procent.

3: A) Indekseret udvikling i antallet af mindre børn, større børn og voksne B) Beskæftigede pædagoger divideret med befolkningen (indekseret)



Kilde: Egne beregninger pba. Danmarks Statistiks registre.

Der er kommet flere pædagoger per person i aldersgrupperne

Figur 2B ovenfor viser forholdet mellem udviklingen i en given aldersgruppe (fx mindre børn), og udviklingen i antallet af ansatte pædagoger vedrørende de tilsvarende brancher. Figuren viser, at antallet af beskæftigede pædagoger er øget mere end aldersgrupperne fra 2008 til 2021. Dette gælder inden for alle brancheområder. Stigningen har været størst i brancherne for voksne, hvor antallet af pædagogansatte er øget 24 procent mere end antallet af 18-64-årige. Inden for arbejdet med større børn er

forholdet øget med 15 procent. Den mindste stigning i forhold til aldersgruppen ses for pædagoger ansat i brancherne for mindre børn, hvor forholdet er øget med 9 procent.

Dato: 11. november 2021

Sags ID: SAG-2022-00479
Dok. ID: 3193109

E-mail: LVT@kl.dk
Direkte: 3370 3512

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 4 af 8

Fremskrivning for Syddanmark

Efterspørgsel efter arbejdskraft er minimum lig med udbuddet

Det er meget vanskeligt/(umuligt) at vise den reelle efterspørgsel efter pædagoger. Dels bestemmes mængden af job i høj grad politisk og fagligt. Dels er de velfærdssuddannede generelt attraktiv arbejdskraft, så selvom der skulle mangle job indenfor de gængse brancher, så vil pædagogerne i vidt omfang kunne finde andre job. Derfor vil efterspørgslen i de fleste tilfælde reelt være stor. Det der gerne skulle undgås, er situationer, hvor det bliver for svært at besætte reelle pædagogjob med pædagoguddannede.

Efterspørgslen fremskrives efter befolkningsudviklingen

Der er lavet en fremskrivning baseret på udviklingen i aldersgrupperne af hhv. mindre børn (0-5 år), større børn (6-17 år) og voksne (18-64 år). Det betyder fx, at når antallet af 18-64-årige stiger med 5 procent, så antages efterspørgslen efter pædagoger inden for brancherne vedrørende voksne (hjælp til handicappede, socialt udsatte, ældre mv.) også at stige med 5 procent. Efterspørgsels-fremskrivningen viser altså i grove træk en situation, hvor der vil være det samme antal pædagoger til det samme antal borgere.

Minimumsnormeringerne er indregnet

Minimumsnormeringerne anslås samlet set at udgøre ca. 3.600 ekstra pædagogisk personale ift. 2019. Pædagoger og ledere (som oftest er pædagoger) udgør 58 pct. af det pædagogiske personale. Det er på den baggrund antaget, at antallet af pædagoger i brancherne for mindre børn øges med 2088 personer ift. niveauet i 2019 ($58\% \cdot 3.600 = 2.088$). Minimumsnormeringerne er antaget indfaset primo 2024. Det bemærkes, at den økonomiske og administrative udmøntning af minimumsnormeringerne ikke er endelig aftalt på udarbejdelsestidspunktet. De 2.088 ekstra pædagoger er fordelt vha. Syddanmarks andel af hele landets pædagoger i brancherne for mindre børn. I 2019 havde Syddanmark med 6.615 pædagoger ca. 19 pct. af de ansatte i hele landet, hvilket dermed svarer til et løft i pædagognormeringerne på 401 personer.

Det bemærkes, at minimumsnormeringerne er beregnet i fuldtidsansatte, mens denne fremskrivning fokuserer på beskæftigede pædagoger. Ambitionen er således alene at give et indtryk af betydningen af pædagogfremskrivningerne ikke at ramme et helt præcist antal. Dette afspejler også at normeringsstatistikken, som minimumsnormeringer baserer sig på, sker på kommuneniveau og alene vedrører kommunale og selvejende institutioner, mens denne fremskrivning ser bredere (medtager fx dagpleje og private institutioner).

Udbuddet af arbejdskraft

Usikkerheden i udbuddet af arbejdskraft på landsplan relaterer sig primært til, hvor mange der starter på pædagoguddannelsen, men derudover er der også en vis usikkerhed tilknyttet til, hvordan pædagogernes jobfrekvenser vil

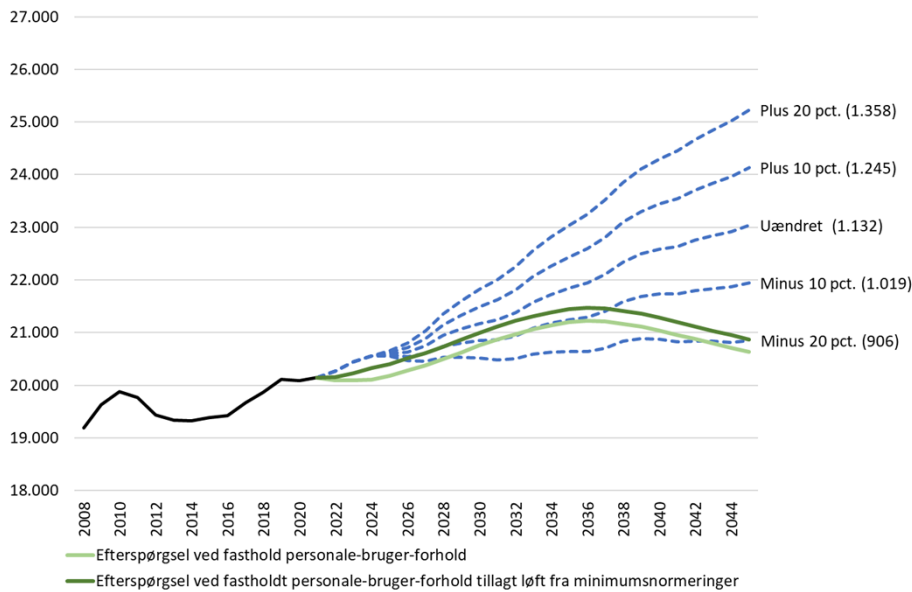
påvirkes af den stigende pensionsalder, på flyttemønstrene blandt pædagogerne og på hvor mange pædagoger som videreuddanner sig ud af professionen. Der er lavet en række scenarier baseret på hhv., at den vedtagne dimensionering for uddannelsesåret 2020/2021 på 1132 inkl. overbooking fortsættes, samt scenarier for, at denne dimensionering hhv. mindskes (-10 pct., -20 pct.) eller øges (+10 pct, +20 pct.).

Balance mellem udbud og efterspørgsel?

Fremskrivningerne viser, at den nuværende dimensionering sikrer et udbud af pædagoger som stort set vil være i balance med efterspørgslen på det nuværende niveau inklusiv løftet fra minimumsnormeringerne.

Dato: 11. november 2021
 Sags ID: SAG-2022-00479
 Dok. ID: 3193109
 E-mail: LVT@kl.dk
 Direkte: 3370 3512
 Weidekampsgade 10
 Postboks 3370
 2300 København S
 www.kl.dk
 Side 5 af 8

4: Fremskrivning af udbud af og efterspørgsel efter pædagogarbejdskraft i Syddanmark



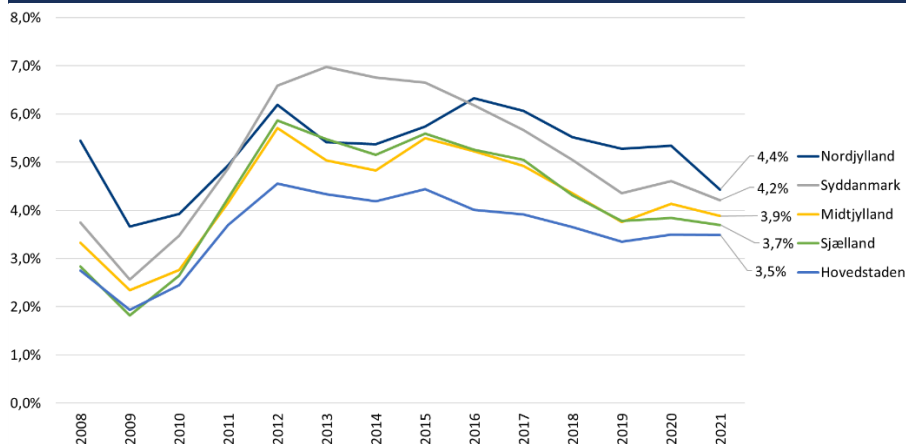
Note: Det er forudsat at den nuværende nettoudpendling på 119 pædagoger fortsætter.
 Kilde: Egne beregninger pba. Danmarks Statistiks registre.

Sammenligning med de øvrige regioner

Ledighed blandt pædagoguddannede

Fremskrivningerne tager udgangspunkt i den balance, der er på pædagogarbejdsmarkedet primo 2021. Som det ses af figuren nedenfor, så er variationen mellem regioner svundet ind især i løbet af 2020. Ledigheden er dog fortsat lavest i Hovedstaden og højst i Nordjylland.

5: Ledighedsprocent blandt uddannede pædagoger under 65 år

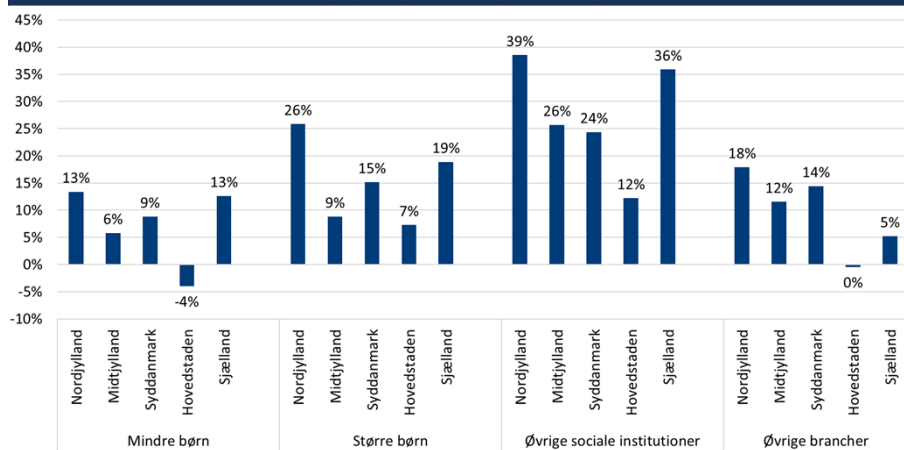


Note: Det anvendte ledighedsbegreb er ikke fuldt sammenligneligt med Danmarks almindelige ledighed. Det afspejler at der er tale om ledighedsberørte i en bestemt uge, samt at selvstændige ikke indgår i arbejdsstyrken.

Der er forskel på den historiske udvikling i de enkelte regioner

Det er kendetegnende for de fleste regioner og de fleste brancheområder, at der har været en udvikling, hvor der er kommet flere pædagoger per person ift. alle aldersgrupper. I Hovedstaden er der dog kommet færre pædagoger per barn i aldersgruppen for mindre børn. Hovedstaden er derudover kendetegnet ved at have de mindste stigninger også på de øvrige brancheområder. Omvendt har Nordjylland oplevet de største stigninger inden for hvert af de enkelte områder, jf. figur 5.

6: Væksten i forholdet mellem pædagoger og befolkningsudvikling, 2008-2021





Dato: 11. november 2021

Sags ID: SAG-2022-00479
Dok. ID: 3193109

E-mail: LVT@kl.dk
Direkte: 3370 3512

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 7 af 8

Ændringer i forhold til sidste års fremskrivning

KL har udarbejdet disse fremskrivninger i en årrække, og sidste år blev en ny model taget i brug. Det har vist sig, at nogle af forudsætningerne i denne model har haft udfordringer. Konkret har der været anvendt en for optimistisk beregning af antallet af pædagoger, som kunne forventes på baggrund af de studerende, som allerede var i uddannelsessystemet. Beregningen var baseret på de historiske normeringer, men i modsætning til det forudsatte anvendes disse ikke altid fuldt ud. Der er udarbejdet forskellige fremskrivninger for den valgte region baseret på dimensioneringerne med den implicite forudsætning, at dimensioneringen anvendes fuldt ud. Da fremskrivningen inkluderer mellemregionale flytninger, laves der ligeledes fremskrivninger for de øvrige regioner. Disse fremskrivninger baserede sig sidste år på disse regioners seneste dimensioneringer, men fordi dimensioneringen ikke altid udnyttes fuldt ud, er det valgt at basere dette års fremskrivning på det gennemsnitlige faktiske optag over de seneste 3 år.

Der er desuden lavet en ny mere retvisende modellering af bevægelsen fra studerende til nyuddannet - dette er dog af mindre betydning.

Det har også vist sig, at når efterlønsalderen øges, så sker tilbagetrækningen tidligere i efterlønsperioden end hidtil forventet. Dette er blevet indarbejdet, hvilket øger tilbagetrækningen i fremskrivningen. Det er desuden valgt, at efteruddannelser i form af akademi-, professions- og masteruddannelser ikke regnes med som et uddannelses- eller professionsskifte. Valget afspejler, at disse uddannelser ofte er en dygtiggørelse enten inden for faget eller som leder, men sjældnere et skifte væk fra faget i det hele taget. Dette ændrede valg betyder, at de historiske tendenser ændrer sig i et vist omfang.

Der kan også observeres ændringer, som ikke er modeltekniske. Det gælder en større tendens til at uddanne sig væk fra faget. Det er ikke store ændringer, men på 20 års sigt får selv mindre ændringer vægt i det samlede billede.

Et skøn for minimumsnormeringerne er indarbejdet i fremskrivningerne. Det understreges, at den endelige aftale omkring konsekvenserne af minimumsnormeringerne endnu ikke forelægger, og at minimumsnormeringerne baseres på normeringsstatistikken, som anvender andre afgrænsninger og definitioner end denne fremskrivning.

Det er desuden valgt, at den mellemregionale pendling, som eksisterer i udgangspunktet, ikke indgår i graferne. Pendlingen benævnes i stedet i tekst eller note. Det betyder i forhold til tidligere, at efterspørgslen ser større ud i regioner med nettoindpendling og mindre ud i regioner med nettoudpendling.

Fremskrivningen for i år er blevet mere tidsnær. Sidste år var fremskrivningen baseret på situationen i januar 2019, men i år er det lykkedes at basere beregningerne på januar 2021.

Dato: 11. november 2021

Sags ID: SAG-2022-00479
Dok. ID: 3193109

E-mail: LVT@kl.dk
Direkte: 3370 3512

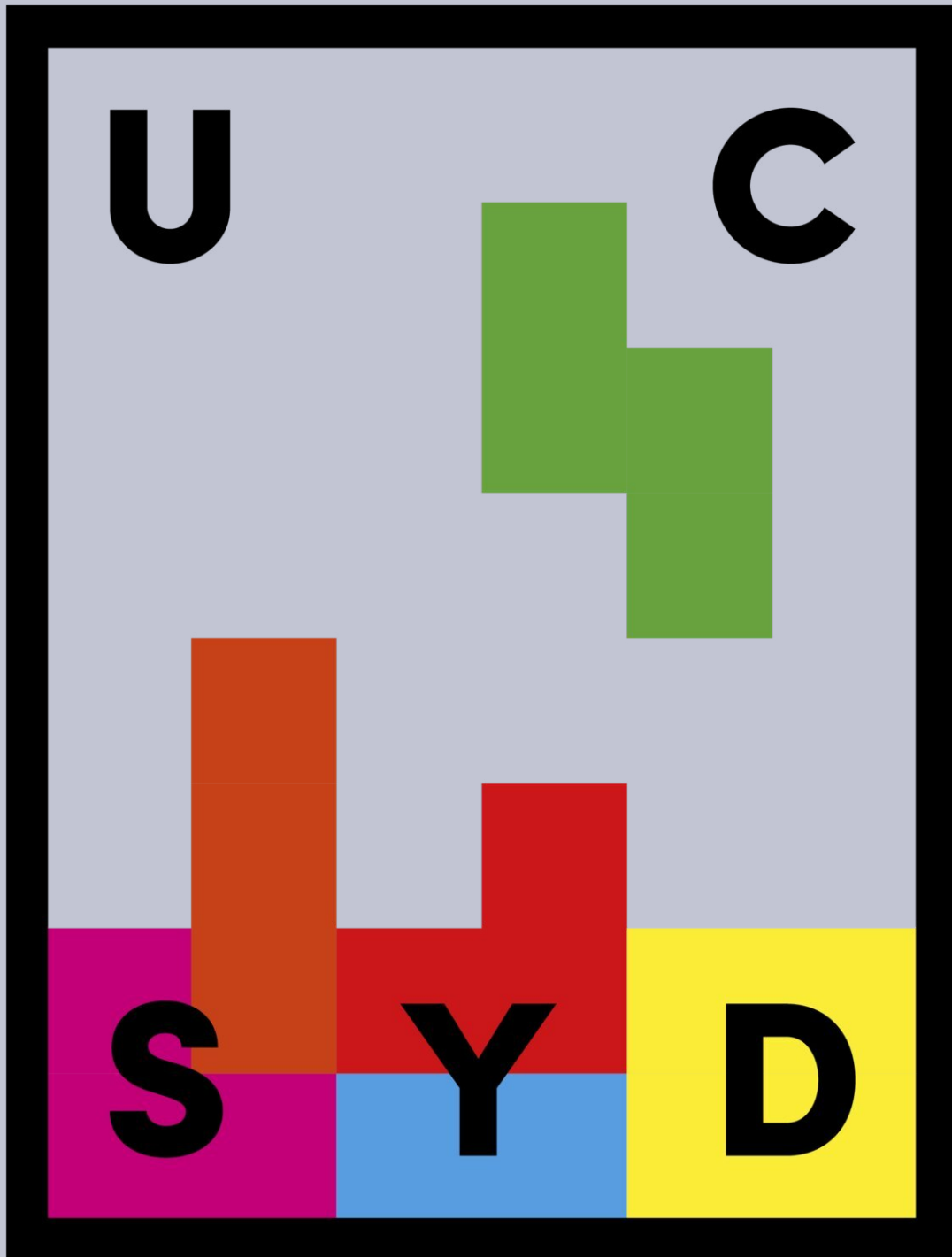
Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 8 af 8

3.2

Dimensionering på pædagoguddannelsen 2022/2023

Fra UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT



UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT PÅ DET PÆD. OMRÅDE

Denne folder indeholder oplysninger til medarbejdere og arbejdsgivere om hvilke muligheder og vilkår, der er på rejsen fra UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT på UC SYD på det pædagogiske område.

På 0-6 års området kan muligheden UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT kvalificere de pædagogiske medarbejders funktion og faglige kompetencer i den direkte tilknytning til børnene.

I forhold til kravet om lovbundne minimumsnormeringer i daginstitutionerne, kan UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT bidrage til at fastholde og uddanne pædagogmedhjælpere. Mulighederne i UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT kan derved blive en del af kommunernes samlede strategiske overvejelser i forhold til rekruttering samt opretholdelse af fordelingen uddannede pædagoger og pædagogmedhjælpere i dagtilbuddene.

På Special- og Socialområdet kan muligheden UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT ligeledes bidrage til kvalificering af de pædagogiske medarbejders funktion og faglige kompetencer i samarbejdet med borgeren. Mulighederne i UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT kan understøtte Kommunernes strategiske overvejelser i forhold til rekruttering på det samlede velfærdsområde via de formelle uddannelsesmuligheder på UC SYD

Læs mere om:

- Link til Den kommunale kompetencefond Side 2
- På-vej-til Side 3
- Den pædagogiske assistentuddannelse Side 4
- Meritpædagog Side 5

UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT PÅ 3F OG FOA OVERENSKOMST

Kommunale medarbejdere på 3F- eller FOA-overenskomst kan gøre brug af aftalen uden nedgang i løn, hvis de gennemfører en erhvervsuddannelse eller et forløb på vej til en erhvervsuddannelse.

MÅLGRUPPE HOS 3F OG FOA:

- Medarbejdere på 3F eller FOA overenskomst
- Medarbejdere, der er fyldt 25 år og med mindst 2 års anciennitet i kommunen
- Medarbejdere som kommunen ønsker at uddanne og fastholde som faglærte medarbejdere
- Medarbejdere som er ufaglærte/kortuddannede

¹ <https://denkommunalekompetencefond.dk/wp-content/uploads/2021/05/Ufaglaert-til-faglaert.pdf>

UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT-PULJEN TIL MERITPÆDAGOGUDDANNELSEN PÅ SL OG BUPL OVERENSKOMST

Medarbejdere ansat på en overenskomst med SL eller BUPL kan søge tilskud fra ufaglært til faglært-puljen til medarbejdere, der ønsker en meritpædagoguddannelse. Her gives tilskud til uddannelsesafgift, transportudgifter og materialeudgifter.

HVEM ER OMFATTET:

- Ansøgeren skal være mindst 25 år og have minimum 5 års erhvervs erfaring.

¹ <https://denkommunalekompetencefond.dk/om-ufaglaert-til-faglaert-hos-sl-og-bupl/>

PÅ-VEJ-TIL

Få inspiration og mod på uddannelse

Forløbet PÅ-VEJ-TIL er for medarbejdere som overvejer uddannelse i den pædagogiske retning.

Uddannelsesforløbene kan tilrettelægges med fokus på henholdsvis 0-6 års området eller special- og socialområdet.

På forløbet vil medarbejderen få et indblik i en studerendes dagligdag på UC SYD og hvad det betyder, at være en del af et inspirerende uddannelsesmiljø. Deltagelsen på forløbet kan give medarbejderen mod på, at forfølge uddannelsesdrømmen

Se uddannelsesforløbene herunder:

0-6 ÅRS OMRÅDET:

Den styrkede pædagogiske læreplan	Brede læringsmål og evaluering af læringsmiljøet
Børns motorik, sansning og bevægelse 1	Samspil og relationer i pædagogisk arbejde

SPECIAL- OG SOCIALOMRÅDET:

Magt og omsorg	Implementering af handleplaner ifølge serviceloven
Medvirke ved medicinadministration	Voldsforebyggelse, konfliktløsning og udvikling
Brede læringsmål og evaluering af læringsmiljøet	

VILKÅR VED DELTAGELSE

1. Tilskud til kursusafgifter på uddannelses- eller kursusforløb for medarbejdere på vej til en faglært uddannelse.
2. Tilskud til lønrefusion for medarbejdere der deltager på uddannelses- eller kursusforløb på vej til en faglært uddannelse

FAKTA

HVOR: Campus Kolding, Aabenraa, Esbjerg, Odense eller aftale om lokale uddannelsesmuligheder

ADGANGSKRAV: Minimum 25 år og minimum 2 års pædagogisk erhvervs erfaring

UDDANNELSESSTART: Efter aftale med samarbejdspartnere

FOR MERE INFORMATION KONTAKT

Lene Krongaard Petersen

Faglig leder – Arbejdsmarkedsuddannelser på det pædagogiske område

lkrp@ucsyd.dk - TLF. 72 66 30 56

Den pædagogiske assistentuddannelse ved UC SYD

FAKTA OM DEN PÆDAGOGISKE ASSISTENT UDDANNELSE

HVAD: Erhvervsuddannelse – EUV1-forløb

HVOR: Kolding, Aabenraa eller Esbjerg

VARIGHED: 42 uger (ved merit 37 uger)

ADGANGSKRAV: Minimum 25 år og minimum 2 års pædagogisk erhvervs erfaring

UDDANNELSESSTART: Februar og September

FLERE INFORMATIONER:

<https://www.ucsyd.dk/uddannelse/paedagogisk-assistent>

FOR MERE INFORMATION KONTAKT

Studievejledning

vejledning@ucsyd.dk – TLF. 72 66 22 50

Elsebeth Fuglsig Helgesen

PAU-koordinator i Kolding

efhe@ucsyd.dk – TLF. 72 66 52 79

Ditte Nørup Petersen

PAU-koordinator i Aabenraa

dnpe@ucsyd.dk – TLF. 72 66 54 27

Mathias Lindgaard Sams Minetti

PAU-koordinator i Esbjerg

mlsm@ucsyd.dk – TLF. 72 66 30 70



” **Uddannelsen kan sammenlignes med en kuffert, som fyldes op undervejs. Min fornemmelse og intuition bliver til sikker viden, jeg kan omsætte til noget konkret, som jeg fagligt kan begrunde. Det er det, vores samfund kræver lige nu, at vi kan argumentere fagligt for det arbejde, vi laver. Jeg føler mig på mere sikker grund.**

Heidi - medhjælper i en daginstitution

MERITPÆDAGOG UC SYD

FAKTA OM MERITPÆDAGOGUDDANNELSEN

HVAD: Deltidsstudie (delvist netbaseret) under Åben Uddannelse (fuldtidsstudie det første år)

HVOR: Campus Aabenraa

VÆRIGHED

AGANGSKRAV: Mindst to års erhvervserfaring fra pædagogisk arbejde + opfylde adgangskravene til den ordinære pædagoguddannelse

UDDANNELSESSTART: September

FLERE INFORMATIONER:

<https://www.ucsyd.dk/uddannelse/paedagog/laes-til-paedagog-paa-merituddannelsen>

FOR MERE INFORMATION KONTAKT

Connie Sunddal Mikkelsen

Studieadministrativ medarbejder

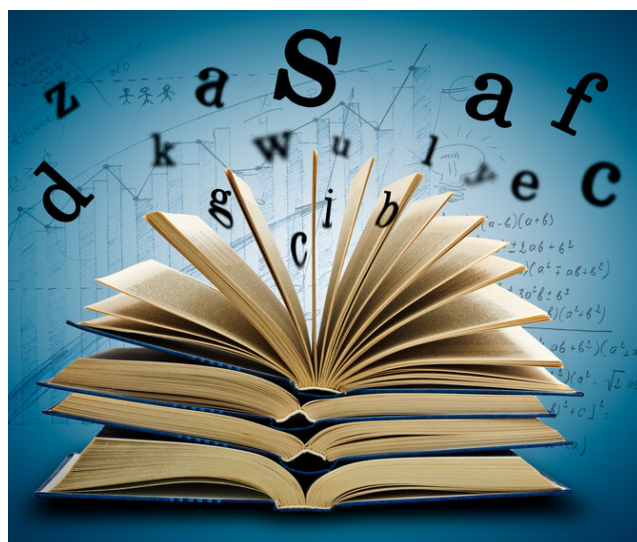
csmi@ucsyd.dk - TLF. 72 66 56 03

” *Jeg lærer mere om den gruppe, jeg arbejder med til daglig, jeg bliver mere skarp på det, jeg allerede laver, og jeg kan underbygge det fagligt. Mine kolleger kan se, at jeg bidrager med endnu mere faglighed, og det betyder meget.*

Pia - ansat på bosted

” *Det gode ved uddannelsen er, at det foregår i et voksenmiljø, og man har mulighed for at inddrage ens egen livs- og erhvervserfaring i undervisningen. Det giver nogle super gode diskussioner på klassen, og det lærer vi rigtig meget af.*

Helle - baggrund som dagplejer



4.1

Politisk arbejdsgrundlag for KKR Syddanmark

KKR Syddanmark - politisk arbejdsgrundlag

Indledning

KKR Syddanmarks politiske arbejdsgrundlag giver et fælles afsæt for arbejdet og samarbejdet i KKR Syddanmark i valgperioden 2022-2026.

KKR Syddanmark er et naturligt omdrejningspunkt for samarbejdet mellem de 22 syddanske kommuner. Vi sætter i fællesskab mål og retning og styrker kommunernes position til gavn for den enkelte kommune og borger i Syddanmark. Vi varetager regionale interesser ved at give kvalificeret med- og modspil til vores samarbejdspartnere.

Vores politiske arbejdsgrundlag tager afsæt i fem områder, som vi i KKR Syddanmark ser som de vigtigste for KKR Syddanmark i denne valgperiode: Sundhed, socialområdet, rekruttering, klima og erhverv. På hvert område sætter vi i fællesskab en tydelig retning og arbejder for at skabe synlige resultater. Vi bruger samtidig vores fælles stemme til at sætte fokus på og påvirke regionale og nationale tiltag og beslutninger, der påvirker og har betydning for kommunernes opgaveløsning.

Sundhed

Kommunerne spiller en central rolle i udviklingen af det nære sundhedsvæsen. Antallet af ældre stiger, og flere lever med kroniske sygdomme og psykiske lidelser. Udfordringerne kræver, at vi styrker samarbejdet, så den enkelte borger oplever sammenhæng og helhed i de forløb, der bevæger sig på tværs af sektorer.

KKR Syddanmark har en vigtig rolle i at afklare fælleskommunale holdninger og sætte retning for sundhedssamarbejdet.

Model for opgaveoverdragelse

Kommunerne har i fællesskab med Regionen aftalt *en model for aftalt og planlagt opgaveoverdragelse*, der forholder sig til ressourcerne, kvaliteten og økonomien i nye opgaver. KKR Syddanmark vil arbejde for, at modellen anvendes til at sikre en koordinering af økonomien i de aftaler, kommunerne på tværs af klynger indgår i.

Kommunal medfinansiering

Kommunerne er med til at finansiere borgernes sygehusbehandling. I den nuværende afregningsmodel kan kommunerne ikke se, hvilke aktiviteter de betaler for, hvilket gør det vanskeligt at budgettere. Regeringen besluttede i 2019 at fastfryse den kommunale medfinansiering (KMF). Modellen er fortsat fastfrosset.

KKR Syddanmark har løbende rejst behovet for at finde en langtidsholdbar løsning, og vil via KL insistere på en opmærksomhed på den kommunale medfinansiering.

Vi vil i KKR Syddanmark

- varetage fælleskommunale interesser på sundhedsområdet
- sætte fælles retning for samarbejdet med regionens sygehuse og almen praksis
- arbejde for mere agile beslutningsprocesser for at opnå fremdrift og udvikling
- understøtte en koordinering af aftaler og økonomi på tværs af de fire sundhedsklynger
- rette opmærksomhed på den kommunale medfinansiering.

Konkrete opgaver i valgperioden

Med den politiske aftale om sammenhæng og nærhed (sundhedsklynger) skal der etableres sundhedsklynger omkring hvert af landets 21 akuthospitaler, og der bliver ét sundhedssamarbejdsudvalg i hver region, der står for at koordinere og sætte retning for arbejdet i sundhedsklyngerne.

I valgperioden indgår kommunerne og regionen en forpligtende flerårig sundhedsaftale og en plan for almen praksis for at sikre sammenhæng i behandlingsforløb.

Der forventes at komme en sundheds- og ældrereform, der vil have betydning for placeringen af opgaver og ansvar på tværs af region, kommuner og almen praksis.

Det specialiserede socialområde

Kommunerne er ansvarlige for at sætte retningen og sikre, at der er de rette tilbud på et højt niveau til borgere indenfor det specialiserede social- og specialundervisningsområde.

Rammeaftalen er kommunernes og Regionens redskab til på tværs at styre og udvikle den faglige udvikling, kapacitet og økonomi på det specialiserede social- og specialundervisningsområde. Det overordnede fokus er at styrke samarbejdet på tværs af kommuner og Region med blik for koordinering og sammenhæng.

Kommunerne oplever et stort udgiftspres på det specialiserede socialområde. Samtidig ses et øget behov for en fælles vurdering af kapacitet og tilbud til særlige målgrupper. Endelig ses en række udfordringer på psykiatriområdet med stigende målgrupper og fortsat behov for koordinering mellem sektorer. Alle elementer som KKR Syddanmark kan adressere i rammeaftalen.

Vi vil i KKR Syddanmark

- følge udgiftsudviklingen på området tæt og være opmærksomme på mulige handlerum, der kan imødegå det fortsatte økonomiske pres på området.
- arbejde for at skabe større tværfaglighed i tilbud samt sikre styrket sammenhæng mellem sektorer i arbejdet med såvel psykisk syge som øvrige borgere. Samt arbejde for at sikre den nødvendige kapacitet til målgruppen via mellemkommunalt samarbejde om oprettelser og drift af tilbud.
- med projektet "Sammen om psykiatri" fortsat samarbejde med Region Syddanmark om at skabe bedre sammenhæng i indsatserne for borgerne. Fokus er her fælles kompetenceløft og konkrete og systematiske samarbejder.

Konkrete opgaver i valgperioden

I samarbejde med Region Syddanmark indgår KKR Syddanmark hvert andet år en rammeaftale om faglig udvikling, styring og koordinering af kommunale og regionale tilbud. I Rammeaftalen vil KKR Syddanmark arbejde for et fortsat stærkt fokus på videndeling og udvikling af bedre styringsdata med henblik på en øget styring, at holde udgifterne nede samt at sikre den rette kapacitet.

I samarbejde med Region Syddanmark, og på baggrund af en national 10 års plan for psykiatrien, vil vi arbejde for løfte indsatsen på psykiatriområdet, både i forhold til mental sundhed og psykisk lidelse.

I samarbejde med Region Syddanmark arbejde for at skabe bedre sammenhæng i indsatserne for borgere med både psykisk og fysisk sygdom. Samt at styrke indsatsen for at fremme den mentale sundhed og trivsel blandt både børn, unge og voksne

Rekruttering

Det er afgørende for kommunerne, at der lokalt og regionalt findes relevante uddannelser og en veluddannet arbejdsstyrke, der kan sikre vækst og udvikling i lokale virksomheder.

Samtidig kræver den demografiske udvikling og de store rekrutteringsudfordringer på velfærdsområderne, at kommunerne samarbejder om at finde fælles løsninger, så vi også i fremtiden kan uddanne og ansætte dygtige velfærdsmedarbejdere til at løfte de bærende velfærdsopgaver.

KKR giver kommunerne, i rollen som både meduddanner og arbejdsgiver, mulighed for, ud fra et fælles afsæt, at påvirke og udvikle uddannelsesområdet, så kvaliteten af velfærdsuddannelserne løftes, og så vi sikrer et match mellem de nyuddannedes kompetencer og de arbejdsopgaver, der skal løses.

KKR har ansvar for at dimensionere og fordele praktikpladser på social- og sundhedsuddannelserne, pædagoguddannelsen og den pædagogiske assistentuddannelse.

Vi vil i KKR Syddanmark:

- varetage fælleskommunale interesser på uddannelsesområdet
- styrke vores samarbejde med uddannelsesinstitutionerne og afsøge mulighederne for at indgå samarbejdsaftaler
- Udvikle en overordnet strategi for uddannelsesområdet med fokus på sammenhængende rekrutterings- og fastholdelsesindsatser

Konkrete opgaver i valgperioden

Med den politiske aftale om flere og bedre uddannelsesmuligheder skal der oprettes nye uddannelsespladser på de fire store velfærdsuddannelser frem mod 2030, hvor kommunerne skal stille praktikpladser til rådighed.

KKR Syddanmark skal årligt indstille til Undervisnings- og Forskningsministeriet, hvor mange uddannelsespladser, der skal oprettes på pædagoguddannelsen.

KKR Syddanmark godkender dimensioneringen og fordelingen af praktikpladser mellem kommunerne på social- og sundhedsuddannelserne.

Med den første regionale samarbejdsaftale mellem de fire SOSU-skoler og de 22 kommuner, tog KKR Syddanmark i november 2021 taget initiativ til et endnu tættere samarbejde og en høj grad af fælles forpligtelse for at styrke rekrutteringen til social- og sundhedsuddannelserne. I denne periode skal samarbejdsaftalen udmøntes i konkrete tiltag, der kan styrke social- og sundhedsuddannelserne yderligere.

KKR Syddanmarks strategi for bestyrelsesmedlemmer på uddannelsesområdet fra 2018 skal genbesøges for at sikre, at strategien fortsat er den rigtige for kommunerne i Syddanmark.

Klima

Med DK2020 er alle syddanske kommuner enten færdige med eller ved at udvikle en ambitiøs lokal klimahandleplan. Klimahandleplanen skal vise, hvordan kommunen som geografisk område senest i 2050 vil opnå netto nul-udledning af CO₂ og, hvilke tiltag kommunen sætter i værk for at tilpasse sig klimaforandringerne, så kommunen er robust.

Kommunerne har som myndighed på en lang række klimarelaterede områder den direkte adgang til at løse mange af de udfordringer omstillingen til et klimaneutralt samfund kræver. Kommunerne er bl.a. medejere af forsyningsselskaber, planlægger og udpeger arealer til vedvarende energi, fjernvarme og skovrejsning.

Samtidig har kommunerne i kraft af en tæt kontakt til borgere, foreningsliv og virksomheder øget mulighed for at styrke indsatsen mod at sænke CO₂-udledningen. Ligeledes kan kommunerne som virksomhed og arbejdsgiver være frontløber på konkrete indsatser og dermed vise vejen for andre aktører.

Vi vil i KKR Syddanmark:

- arbejde for og indtænke klimaindsatser og grøn omstilling i de regionale fora KKR Syddanmark har udpeget repræsentanter til – f.eks. bestyrelser for Erhvervshusene, trafikskabernes repræsentantskaber, bestyrelsen for det syddansk EU-kontor og de regionale arbejdsmarkedsråd.
- arbejde for en bred videndeling om klimaindsatser
- arbejde for styrket indsats for at sikre de rette kompetencer til grøn omstilling
- styrke de syddanske kommuners muligheder for at få midler til f.eks. kystsikring
- tage ansvar på tværs af kommunegrænser
- synliggøre kommunernes myndighedsrolle og evne til at sikre by og land mod risikable elementer i klimaforandringerne.

Konkrete opgaver i valgperioden

I samarbejde med Region Syddanmark i DK2020-klimasamarbejdet, understøtte kommunernes arbejde med at udarbejde klimahandlingsplaner, der er kompatible med Paris-aftalens målsætninger.

Sikre fokus på relevante handlinger (deling af viden og erfaringer), som næste skridt efter kommunerne har fået godkendt klimahandlingsplanerne og implementeringsarbejdet går i gang.

Erhverv

KKR Syddanmark varetager en styrende rolle for Erhvervshus Fyn og Erhvervshus Sydjylland og skal inddrages i udarbejdelsen af erhvervshusenes bidrag til Danmarks Erhvervsfremmebestyrelsens strategi for den decentrale erhvervsfremmeindsats.

Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse DEB arbejder for at kobler den nationale vækstpolitik, EU-indsatsen og den regionale decentrale erhvervsfremmeindsats. KKR Syddanmarks rolle heri er at fremme de syddanske interesser bedst muligt via DEB, erhvervshusene og Syddansk EU-kontor SDEO.

I den forbindelse skal KKR Syddanmark være bevidst om rollen i forhold til de nationale klynger for at sikre mest mulig udnyttelse heraf, dels via Erhvervshusene dels via en bred interessevaretagelse.

KKR Syddanmark spiller fortsat en rolle i forhold til erhvervsfyrtårnene for Fyn og Sydjylland. Udgangspunktet er at sikre bedst mulige vilkår for Syddanmark med blik for samarbejde på tværs for at fastholde et sammenhængende erhvervsfremmesystem.

KKR Syddanmark indgår årlige resultatkontrakter med Erhvervshus Sydjylland og Erhvervshus Fyn. Ligeledes indgår KKR Syddanmark hvert andet år en resultatkontrakt med SDEO. I kontrakterne aftales konkrete mål og indsatser.

Vi vil i KKR Syddanmark:

- via resultatkontrakterne med Erhvervshusene og SDEO understøtte og arbejde ud fra de decentrale strategier og sikre koordinering på tværs. Herunder arbejde for at skabe sammenhæng mellem erhvervsområdet og områderne for uddannelse og beskæftigelse.
- synliggøre de syddanske styrker i relevante nationale fora, herunder understøtte adgang til finansieringsmuligheder
- sikre bedst mulige vilkår for at styrke de syddanske erhvervsaktiviteter blandt andet via indflydelse i Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse
- arbejde for at sikre at de rette rammevilkår og kobling og koordinering mellem indsatser

Konkrete opgaver i valgperioden

En gang årligt indgå resultatkontrakter med Erhvervshus Sydjylland og Erhvervshus Fyn.

I samarbejde med Region Syddanmark indgå resultatkontrakt med SDEO hvert andet år.