

Uddannelsesstrategi

Hillerød Kommunes fremtidige arbejdskraft og kompetencer

Version februar 2022

Uddannelsesstrategien er et dynamisk dokument, hvorfor data, fokusområder og målsætninger løbende kan ændre sig i takt med udvikling og behov inden for uddannelsesområdet

Indhold

1. Formål	3
2. Baggrund.....	3
3. Hvem omfatter uddannelsesstrategien.....	6
4. Opbygning af uddannelsesstrategien og de 6 indsatsområder	7
4.1 Uddannelse og opkvalificering af praktikvejledere.....	7
4.2 Grundig og systematisk onboarding og fastholdelse af elever og studerende.....	9
4.3 Ledelsesopmærksomhed på elever og studerende	11
4.4 Kvalitet i uddannelser både på skolen og i praktikken	13
4.5 Efter- og videreuddannelse i forhold udvikling i kerneopgaven	15
4.6 Branding	16
5. Tværgående initiativer.....	18
6. Ambitioner og målsætninger for arbejdet med rekruttering til velfærd	19

1. Formål

Formålet med uddannelsesstrategien er at styrke rekruttering gennem uddannelser, hvor Hillerød Kommunes arbejdspladser bidrager til uddannelsesforløbene, hvilket skal:

- a) bidrage til at gøre uddannelserne mere attraktive for studerende og tiltrække tilstrækkeligt med studerende til uddannelserne
- b) øge rekrutteringen af relevante nyuddannede kandidater inden for forskellige fagområder
- c) sikre, at vores elever og studerende har et højt niveau, så vi kan fastholde/fastansætte dem efterfølgende.

Derudover skal uddannelsesstrategien bidrage til den samfundsopgave, det er at styrke uddannelserne på tværs af fx kommuner, regioner og uddannelsesinstitutioner.

Uddannelsesstrategien beskriver, hvordan Hillerød Kommune kan etablere et fælles fokus og skabe forudsætninger for samarbejde om planlægning og gennemførelse af gode uddannelsesforløb med høj kvalitet.

Uddannelsesstrategien etablerer endelig en struktur for, hvad der kan skabe god kvalitet samt gode rammer og vilkår for elever og studerende – bl.a. ved at beskrive hvordan vi på Hillerød Kommunes arbejdspladser og i forvaltningen kan følge op på målene med relevante data. Direktionen har ansvaret for, at strategien er ajour og opleves relevant.

2. Baggrund

Kommunerne oplever aktuelt rekrutteringsudfordringer på en række centrale velfærdsområder, og udfordringerne forventes at blive forstærket i de kommende år med større ældreårgange og stigende børnetal. Samtidig søger flere unge i hovedstadsområdet mod universiteterne og fravælger i stigende grad uddannelserne som lærer, pædagog, sygeplejerske, social og sundhedsassistent/-hjælper m.fl. Det er en bekymrende udvikling, som der skal arbejdes for at ændre, hvis kommunerne i de kommende år skal kunne rekruttere kvalificeret arbejdskraft til de kommunale kerneopgaver.

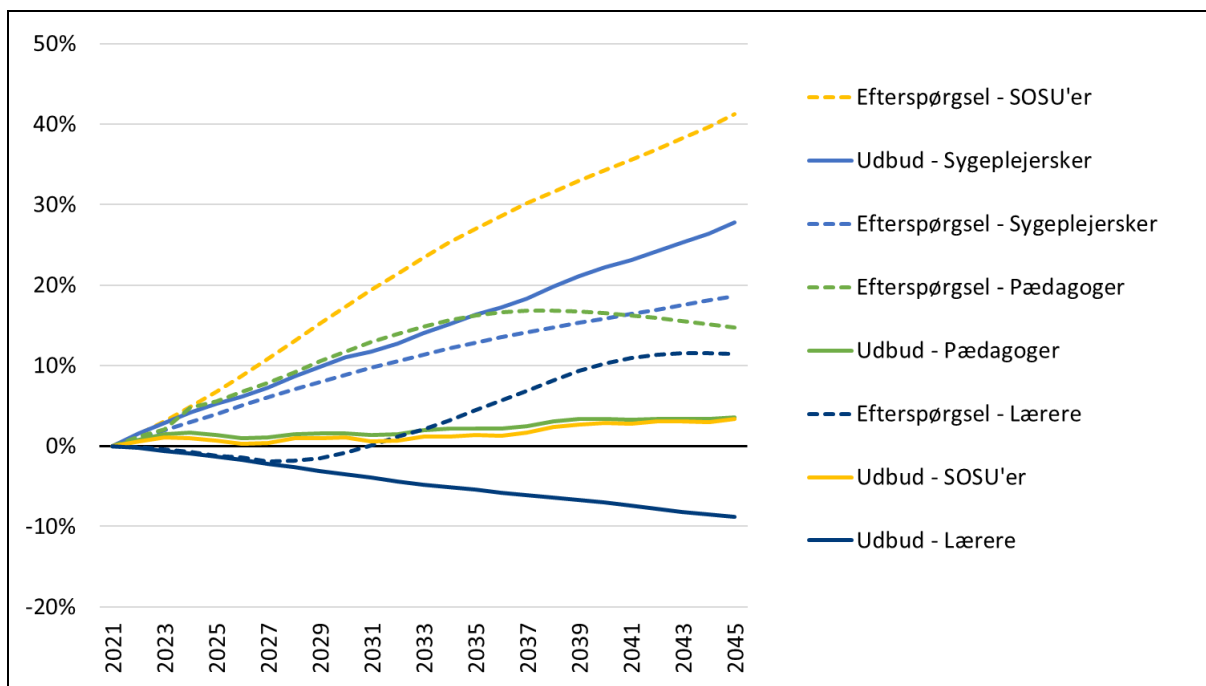
Konkret er situationen, at der bliver født flere børn, så der er behov for flere pasningstilbud og dermed mere personale. Der bliver flere ældre, og vi bliver ældre og ældre. Dermed er der også flere, der skal plejes. Stigende efterspørgsel resulterer i stigende rekrutteringsbehov. Samtidigt falder søgningen til uddannelserne, og alderen på den eksisterende arbejdsstyrke på områderne stiger.

Nedenstående to figurer viser udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft i Region Hovedstaden inden for en række af de fagområder, der er afgørende for løsningen af den kommunale kerneopgave.

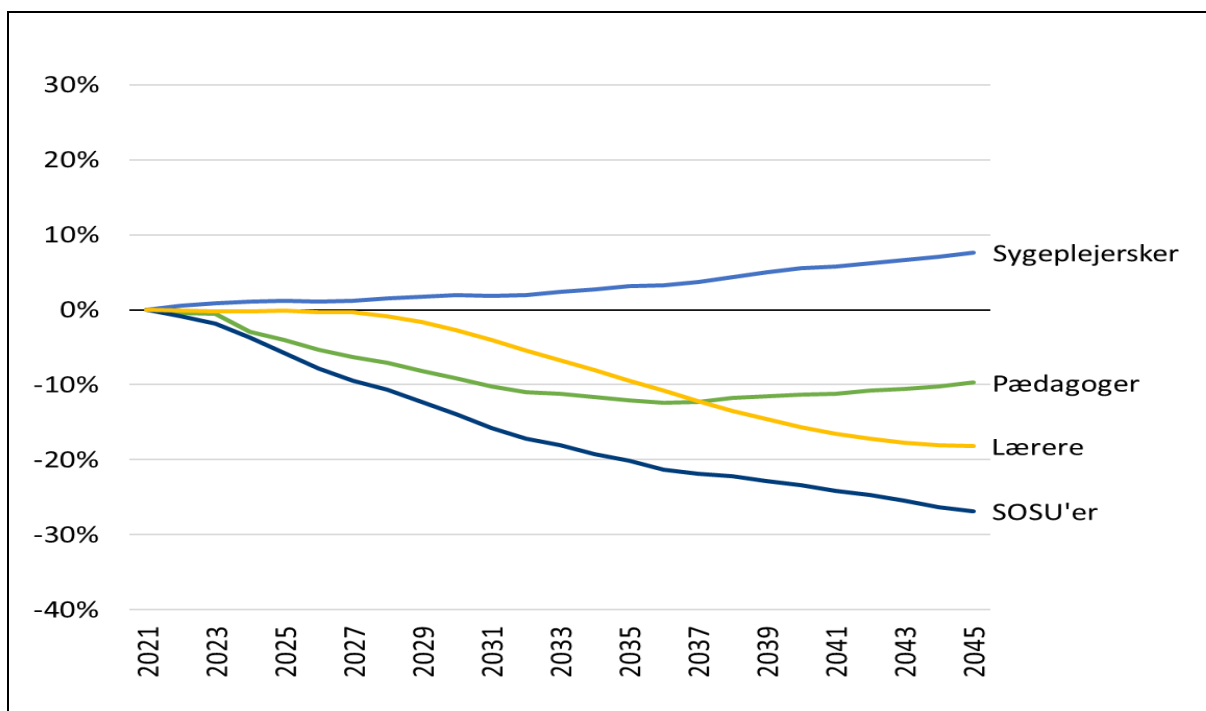
Figur 1 viser, at efterspørgslen er stigende de næste mange år. Figur 2 viser balancen mellem efterspørgsel og udbud i Region Hovedstaden for samme uddannelser i samme periode. Såfremt udviklingen fortsætter, som figuren lægger op til, vil der være en stigende mangel på SOSU'er, lærere og pædagoger, men ikke for sygeplejersker.

Socialrådgiverne indgår ikke i figurerne, men der er også rekrutteringsudfordringer inden for dette fag.

Den udvikling, som de to figurer illustrerer, understreger at det er vigtigt for Hillerød Kommune, at vi har så mange elever og studerende, som muligt. Det er især vigtigt, at vi skaber nogle attraktive arbejdspladser og uddannelsesforløb, der øger sandsynligheden for, at vi kan rekruttere kvalificeret fagpersonale.



Figur 1: Fremskrivning af efterspørgsel og udbud af arbejdskraft. KL's beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik og beregninger fra DREAM-gruppen 2022.

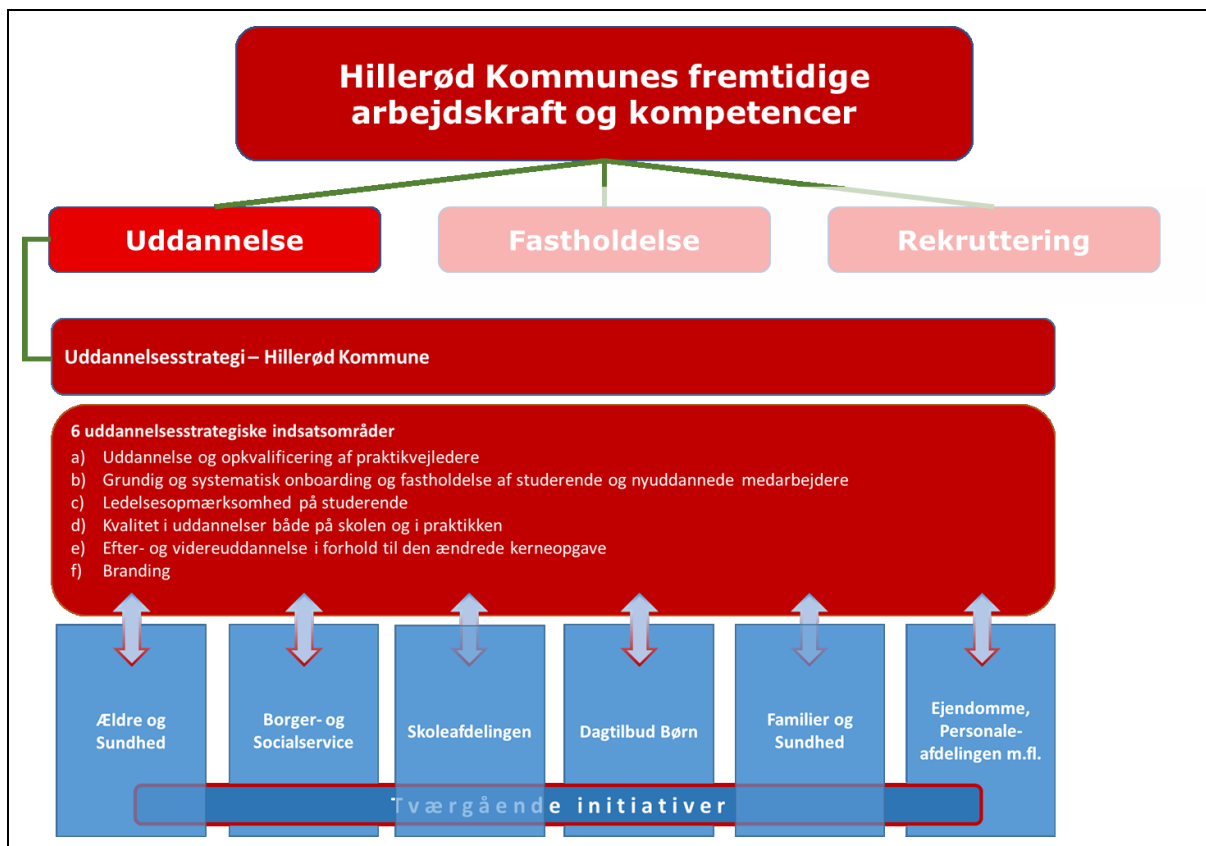


Figur 2: Fremskrivning af balancen mellem efterspørgsel og udbud af arbejdskraft. KL's beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik og beregninger fra DREAM-gruppen 2022.

Hillerød Kommune har påbegyndt initiativer, der skal imødegå den stigende efterspørgsel ved at tilvejebringe tilstrækkelig arbejdskraft og kompetencer, noget som også har stor politisk bevågenhed.

Da udfordringerne overskrider budget- og byrådsperioder, har direktionen igangsat et langsigtet arbejde med at sikre den fremtidige arbejdskraft og kompetencer. Hovedtemaerne er: *Uddannelse, fastholdelse og rekruttering*. Temaerne kan hver især og tilsammen bidrage til at tilvejebringe fremtidig arbejdskraft og kompetencer.

I første omgang er fokus på *uddannelse*, hvor der bliver udarbejdet en uddannelsesstrategi for hele Hillerød Kommune.



Figur 3 viser strukturen for Hillerød Kommunes langsigtede arbejde med at sikre fremtidige arbejdskraft og kompetencer med fokus på det første af de tre temaer: *Uddannelse*. Uddannelsesstrategien består af 6 indsatsområder, der bliver beskrevet for hele organisationen samt i 6 fagområde-strategier.

3. Hvem omfatter uddannelsesstrategien

Uddannelsesstrategien omhandler i Hillerød Kommune elever og studerende fra nedenstående faggrupper.

I Hillerød Kommune uddanner vi ca. 350 elever og studerende årligt. Heri er ikke indregnet erhvervspraktikanter fra folkeskolen og andre studerende, der selvstændigt kontakter kommunen for en praktikplads i en kortere periode i forbindelse med et studie.

Elever og studerende fordeler sig således:

Faggruppe	Optag årligt	Fagområde hvor elever og studerende er tilknyttet
Socialrådgiverstuderende	4	Borger og Socialservice, Familier og Sundhed, Jobcenter
Pædagogisk Assistent Uddannelse (PAU)-elever	6-14	Borger og Socialservice, Dagtilbud, Skole (HFO)
Pædagogstuderende	30 - 35	Borger og Socialservice, Dagtilbud, Skole (HFO)
Social-og Sundhedshjælper-elever (SSH)	25	Ældre og Sundhed
Social- og Sundhedsassistent-elever (SSA)	52	Ældre og Sundhed, Borger- og Socialservice
Sygeplejestuderende	80	Ældre og Sundhed
Fysioterapeutstuderende	32	Ældre og Sundhed
Ergoterapeutstuderende	18-24	Ældre og Sundhed
Psykomotoriske studerende	10-15	Ældre og Sundhed
Audiologopæd	2-4	Borger og Socialservice
Sundhedsplejerskestuderende	1	Familie og Sundhed
Lærerstuderende	55	Skole
Psykologistuderende (fra 2022)	1-2	Borger- og Socialservice
Kontorelever	4	Personaleafdelingen mf.
Lærlinge fra Ejendomsservice-tekniker-uddannelsen	5	Ejendomme

4. Opbygning af uddannelsesstrategien og de 6 indsatsområder

Hillerød Kommunes uddannelsesstrategi består af 6 fælles indsatsområder, hvor hvert fagområde har beskrevet sin egen strategi for hhv. Ældre og Sundhed, Borger- og Socialservice, Skoleafdelingen, Dagtilbud, Familier og Sundhed, samt Ejendomme, Personaleafdelingen m.fl. Fagområdernes strategier bliver uddybet i bilagene, som der bliver linket til nederst.

Strategierne udfolder nedenstående 6 indsatsområder:

- *Uddannelse og opkvalificering af praktikvejledere*
- *Grundig og systematisk onboarding og fastholdelse af studerende og nyuddannede medarbejdere*
- *Ledelsesopmærksomhed på studerende*
- *Kvalitet i uddannelser både på skolen og i praktikken*
- *Efter- og videreuddannelse i forhold udvikling i kerneopgaven*
- *Branding*

Hillerød Kommunes samlede uddannelsesstrategi er blevet udarbejdet med afsæt i fagområde-strategierne, der har leveret input til den overordnede strategi. Strategien fremhæver de målsætninger, som er fælles for alle fagområderne inden for hvert indsatsområde. I tabellerne er fremhævet de øvrige målsætninger, som fagområderne har.

Uddannelsesstrategien vil – både overordnet og for fagområde-strategiernes vedkommende – blive fulgt op af konkrete handleplaner, der beskriver aktiviteter, roller og ansvar for kvalitet i uddannelserne.

4.1 Uddannelse og opkvalificering af praktikvejledere

En væsentlig del af uddannelsen af elever og studerende foregår i praktikken, hvor vejledning af elever og studerende er centralt for at sikre faglig kvalitet og skabe trygge rammer, hvor eleven og den studerende kan udfolde sin læring i uddannelsesforløbet. Derfor er det afgørende, at praktikvejlederne er kompetente, har den nødvendige tid og indgående viden om den uddannelse, de vejleder i.

Hillerød Kommune har som fælles mål:

- at alle praktikvejledere opnår uddannelse som vejleder eller opnår en tilsvarende faglig kompetence som vejleder
- at der er tilstrækkeligt antal praktikvejledere med faglig indsigt til alle faggrupper.

Målsætninger for fagområderne:

Ældre og Sundhed

- At alle assistenter i udgangspunktet er uddannet vejledere.
- At der minimum er 25-30 hjælpere, som er uddannet og aktive vejledere.
- At der er sygeplejersker uddannet som kliniske vejledere på alle arbejdspladserne.

- At der er de kliniske vejledere/undervisere, der er behov for og at alle vejledere har gennemført vejledermodulet på diplomuddannelsen.
- At alle praktiksteder har en uddannelsesansvarlig og på sigt også en koordinerende vejleder i hver hjemmeplejegruppe.

Borger- og Socialservice

- Vejleder for socialrådgiverstuderende gennemfører praktikvejlederuddannelsen i 2022.
- Potentiale for at udvikle en samlet strategi for PAU-elever på tværs af Borger- og Socialservice, Dagtilbud og Skole (HFO).
- Borger- og Socialservice er en del af SSA-elevens uddannelsesforløb og der arbejdes med et særligt tilrettelagt uddannelsesforløb for vejledere.
- Ergoterapeutstuderende tilknyttes en klinisk vejleder og denne uddannes løbende.
- Vi er godkendt som praktiksted for psykologistuderende fra Københavns Universitet. De studerende tilknyttes en vejleder fra Kommunikationscentret.

Skole

- Vil uddanne og opkvalificere praktikvejledere på alle skoler og HFO'er.
- Forventer at alle skoler skal have mindst to praktikvejledere: En for pædagogstuderende og én for lærerstuderende.
- Forventer at praktikvejledere skal gennemføre diplommodul som praktikvejledere.
- Etablerer netværk for praktikvejledere for lærerstuderende og netværk for pædagogstuderende i HFO.

Dagtilbud

- Alle studerende skal tilknyttes en kvalificeret vejleder.
- Målet er en uddannet vejleder i hvert dagtilbud. Når dette ikke lader sig gøre, tilknyttes de studerende en uddannet vejleder fra de andre dagtilbud i området.
- Vi har en vision om, at alle vejledere med tiden opnår en diplomuddannelse i vejledning.
- Vi stiller krav om, at alle medarbejdere tager ansvar for den studerendes praktik og understøtter den studerendes læring og uddannelse.

Familier og Sundhed

- Alle studerende får kvalificeret vejledning under deres praktikperiode.
- Socialrådgiverstuderende og sundhedsplejerskestuderende tilknyttes hver to vejledere, som i fællesskab varetager vejlederopgaven.
- Alle studerende deltager i de kompetenceudviklingsaktiviteter, som afholdes for alle medarbejdere i praktikperioden.
- Praktikvejlederne deltager i de møder/den sparring, som uddannelsesstedet tilbyder i praktikperioden.

- Sygeplejerskestuderende, som tilbydes kort periode i klinisk praktik i sundhedsplejen, tilknyttes en sundhedsplejerske.

Ejendomme, Personaleafdelingen m.fl.

Kontorelever

- Alle afdelinger, der uddanner kontorelever, har en oplæringsansvarlig.
- Vi vil tilbyde alle oplæringsansvarlige en vejlederuddannelse.
- Vi vil fortsætte det tætte formaliserede samarbejde mellem de oplæringsansvarlige og Personaleafdelingen.

Lærlinge fra Ejendomsserviceteknikeruddannelsen

- Ejendomsserviceteknikerlærlinge tilknyttes en uddannet kollega, der er koordinator og ansvarlig for at planlægge uddannelsen af lærlingen i samarbejde med den overordnede lærlingeansvarlige.
- Ejendomme oplever pt ingen udfordringer med at tiltrække lærlinge og fastholde dem under uddannelsen, og har fokus på, at det bliver ved med at være sådan.

4.2 Grundig og systematisk onboarding og fastholdelse af elever og studerende

Elever og studerende skal føle sig velkomne og trygge – hurtigt, gerne allerede inden de starter. Det sikrer vi ved, at der er en kultur på arbejdspladsen der signalerer, at elever og studerende er velkomne, og at det er en fælles opgave at tage imod elever og studerende. Samtidig har man et onboardingforløb for elever og studerende i Hillerød Kommune.

Hillerød Kommune har som fælles mål:

- at alle elever og studerende tilbydes et struktureret introduktions-/onboardingforløb
- at der sættes ressourcer af til at sikre en veltilrettelagt og gennemført introduktion til arbejdspladsen, fagområdet og organisationen til både studerende og nyansatte
- at have fokus på ledelsesansvaret for introduktion af elever, studerende og nye medarbejdere.

Målsætninger for fagområderne:

Ældre og Sundhed

Alle elever og studerende:

- har en forventningssamtale, hvor uddannelsesforløb og mål samt eventuelle understøttende behov drøftes.
- får et velkomstbrev, introprogram og evt. undervisningsprogram.
- tildes en vejleder inden opstart.
- får en personlig uniform.

Borger- og Socialservice

- Vi sikrer introduktions/onboardingforløb i alle ansættelser og tilpasset den enkelte.
- Vi har et fælles projekt om rekruttering og onboarding på tværs af afdelingen, hvor vi i højere grad vil inddrage digitale platforme og medier.

Skole

- Skoleafdelingen har en forventning om, at alle nyansatte på børneområdet i Hillerød Kommune deltager i Hillerød-uddannelsen.
- Skoleafdelingen og skolerne udvikler en fælles ramme for introduktion, onboarding og fastholdelse af studerende og nyuddannede medarbejdere.
- Den fælles ramme på skoleområdet skal tydeliggøre, hvad der er fælles for alle skoler/HFO'er, og hvor der er mulighed for lokalt præg.

Dagtilbud

Studerende og nye medarbejdere:

- får en god og grundig introduktion til arbejdspladsen, området og kommunen.
- får en Introduktionsplan, som er fast forankret hos leder, kollega og evt. praktikvejleder.
- Nyansatte deltager som en del af introplanen i "Hillerød-uddannelsen".
- Vi har en konkret plan for onboarding for alle medarbejdere, både nyansatte og nye studerende i praktik.

Familier og Sundhed

- Studerende og nye medarbejdere får en grundig to-dags introduktion til fagområdet, organisationen og tilgang til arbejdet.
- Ved ansættelse af nyuddannede medarbejdere, tilknyttes en mentor i de første ca. 3 mdr., ligesom der er systematisk ledelsessparring.
- Der er fokus på at arbejde i makkerskaber, således at det er muligt at få en kollega med til opgaver, som kan være særlig krævende.
- Vi vil udarbejde en mere systematisk plan for onboarding.

Ejendomme, Personaleafdelingen m.fl.

Kontorelever:

- Har en oplæringsansvarlig, der er med i ansættelsesprocessen og som udarbejder en introduktionsplan.
- Er sikret en 'back up' for den oplæringsansvarlige.
- Vi sikrer, at der hurtigt etableres kontakt til øvrige elever i kommunen gennem vore 'elevklub'.
- Vi tilpasser løbende opgaver, indhold, uddannelse mm. omkring elever fra ansættelse til endt uddannelse.

Lærlinge fra Ejendomsserviceteknikeruddannelsen

- Vi sikrer, at lærlingene tilknyttes en erfaren og uddannet kollega og et fast team.
- Lærlingene modtager allerede på skolen en præsentation og introduktion til jobbet og jobbet indhold.
- Vi sikre kvaliteten i uddannelsen ved at den overordnede lærlingeansvarlige løbende følger op med samtaler med lærlingen.
- Vi arbejder for at sammensætte en medarbejdergruppe med forskellige faglige kompetencer og interesseområder, således at vi kan lære af hinanden.

4.3 Ledelsesopmærksomhed på elever og studerende

Uddannelse er et kerneansvarsområde for lederen, da det også er et fastholdelses- og rekrutteringsgreb. I Hillerød Kommune sætter lederen på den enkelte arbejdsplads fælles retning og rammer for arbejdet med uddannelsesforpligtelsen og dét at have elever og studerende. Vi har en undersøgende læringskultur med fokus på målopfølgning, deling af viden og erfaringer.

Hillerød Kommune har som fælles mål:

- Lederen prioriterer og involverer sig i udviklingen af elever og studerende.
- Leder har ansvar for, at der skabes et godt læringsmiljø for elever, studerende og ansatte.
- Lederen sikrer, at ansvar for uddannelsesopgaven er tydelig for medarbejderne, og at ressourcepersoner har den nødvendige tid og ressourcer til at lykkes med opgaven.

Målsætninger for fagområderne:

Ældre og Sundhed

- Arbejdsplads kender tidshorisont og læringsmål for den enkelte studerende.
- Leder har fokus på at øge fagligheden, herunder aktiv deltagelse af elever og studerende på triageringsmøderne og videndeling.
- Leder er tilstede den første dag og helst også ved afslutning.
- Leder/uddannelsesansvarlige og vejleder har faste sparringsmøder.
- Leder og uddannelseskonsulenter har løbende kontakt om uddannelse af vejledere.
- Leder sikrer, at uddannelse af elever og studerende er fast punkt på fx leder-, personale- eller MED-møderne.

Borger- og Socialservice

- Ledere prioriterer uddannelsesopgaven og sikrer relevante udfordringer til den studerende.
- Ledere har kontinuerligt fokus på at skabe den rette balance mellem kerneopgaven og uddannelsesforpligtelsen.

Skole

- Lederen har en særlig opmærksomhed på, at studerende og nyuddannede bliver taget godt imod og fastholdt i imødekommende arbejdsfællesskaber på skolerne og i HFO'er.
- Skoleafdelingen og skolerne udvikler en fælles ramme for introduktion, onboarding og fastholdelse af studerende og nyuddannede medarbejdere. Heri vil ledelsesopmærksomhed indgå.
- Den fælles ramme på skoleområdet skal tydeliggøre, hvad der er fælles for alle skoler/HFO'er, og hvor der er mulighed for lokalt præg.

Dagtilbud

Lederne skal sikre, at:

- Praktikvejlederne har de nødvendige kompetencer.
- At praktikvejlederne får det aftalte funktionstillæg.
- Der er videndeling og inspiration i ledelsesteamet i områderne om "det gode praktikforløb".
- Understøtte omplacering i andre dagtilbud hvis medarbejdere ønsker dette.

Familier og Sundhed

- Lederen skal sikre kvalitet for de studerende.
- Lederen skal sikre et godt arbejdsmiljø med fokus på at opnå balance mellem ressourcer og arbejdsmængde.

Ejendomme, Personaleafdelingen m.fl.

Kontorelever

- Ledelsen på uddannelsesstedet skal sikre, at eleven trives i det daglige.

Lærlinge fra Ejendomsserviceteknikeruddannelsen

- Lederen skal sikre at alle medarbejdere har formelle uddannelseskompetencer indenfor faget bl.a. for at kunne modtage og uddanne lærlinge.
- Den overordnede lærlingeansvarlige har de nødvendige kompetencer (både formelle og uformelle)
- I samarbejde med den overordnede lærlingeansvarlige: Fokus på lærlingenes trivsel.

4.4 Kvalitet i uddannelser både på skolen og i praktikken

Kvalitet i praktikken opnås bl.a. ved, at der sættes ressourcer af til at tage imod (on-board) og til at oplære og vejlede. Kvalitet i uddannelsen opnås desuden ved sammenhæng og genkendelighed på tværs af uddannelsesinstitution og praktiksted/elevplads. Her skal praktikstederne have fokus på, hvordan elever og studerende får koblet praksis med den teori, de har lært på skolen.

Hillerød Kommune har som fælles mål:

- Et tættere samspil mellem skole og praktik, der kan sikre, at undervisningen på skolen i større udstrækning afspejler praksis på de kommunale arbejdspladser.
- At intentionerne i gældende og nye uddannelses- og studieordninger bliver implementeret på praktikstederne.
- At den viden, elever og studerende kommer med, formidles videre ud på arbejdspladsen.
- At vores faste personale løbende opdateres på den nyeste viden og metoder, der undervises i på studierne.
- At elever og studerende bidrager til arbejdspladsens drøftelser af praksis med fokus på læring, feedback mv.

Målsætninger for fagområderne:

<p>Ældre og Sundhed</p> <ul style="list-style-type: none">• Arbejdspladsen introduceres for de mål, som eleven/den studerende vil afprøve i praksis.• Den enkelte leder og arbejdsplads er bevidste om rammen og tilgangen til det daglige arbejde.• Der er studiemiljøer på den enkelte arbejdsplads.
<p>Borger- og Socialservice</p> <ul style="list-style-type: none">• Etablerer flere praktikpladser til SSA-elever.• Uddanner flere praktikvejledere.• Arbejder kontinuerligt med at bidrage som gæsteforelæsere på Professionshøjskolen og universitetet.• Arbejder på at skabe "Fælles fundament for rekruttering og medarbejderflow på tværs af Borger- og Socialservice".
<p>Skole</p> <ul style="list-style-type: none">• Alle skoler og HFO'er skal være praktikskoler/praktikinstitutioner.• Skoleafdelingen og Københavns Professionshøjskole samarbejder om videreudvikling af praktikforløb inden for de gældende rammer.• Praktikkoordinatorer (ledere) og konsulenter i Skoleafdelingen intensiverer samarbejde om udvikling af praktikforløb med høj faglig kvalitet.• Skoleafdelingen og skolerne udvikler en fælles ramme for praktikforløb på skoleområdet, herunder koordinering med Københavns Professionshøjskole.

- Den fælles ramme på skoleområdet skal tydeliggøre, hvad der er fælles for alle skoler/HFO'er, og hvor der er mulighed for lokalt præg.

Dagtilbud

- Alle studerende har en praktikvejleder tilknyttet, ligesom alle dagtilbud har nedskrevne "praktikpladsbeskrivelser" og/eller uddannelsesplan mv.
- De studerende i praktik understøttes i gode samspil via deltagelse i personale-møder, personaledage mv.
- Alle medarbejdere har et ansvar for at der gives feedback mv. til de studerende.
- Studerende og medarbejdere skal kunne se sig som en naturlig del af dagtilbuddets faglige refleksioner over pædagogisk kvalitet – herunder udvikling af læringsmiljøer og evalueringer af disse.

Familier og Sundhed

- De studerende indgår i afdelingens aktiviteter, herunder kompetenceudvikling, faglige drøftelser osv. med henblik på at oparbejde kompetencer og viden om arbejdet.

Ejendomme, Personaleafdelingen m.fl.

Kontorelever

- Afdelinger der har elever skal udarbejde en praktikplan for hver elev
- Den oplæringsansvarlige gennemgår praktikplanen med eleven ca. hver måned. Herudover afholdes 1. og 2. samtale til prøvetidssamtale med eleven, for hele tiden at sikre forventningsafstemning.
- Vi vil gerne i højere grad sende elever ud til decentrale arbejdspladser.
- Der afholdes halvårlige møder med erhvervsskolen.
- Der skal skabes et bedre match mellem dét, eleverne undervises i på et givent tidspunkt, og de opgaver, de løser på arbejdspladsen.
- Vi vil arbejde for at vores elever har et højt niveau, så vi kan fastholde/fastansætte dem efterfølgende.

Lærlinge fra Ejendomsserviceteknikeruddannelsen

- Uddannelsen skal til enhver tid leve op til de regler og rammer, der er gældende for uddannelsen.
- Den lærlingeansvarlige har en tæt kontakt til koordinator og til den tekniske skole.

4.5 Efter- og videreuddannelse i forhold udvikling i kerneopgaven

I Hillerød Kommune arbejder vi for stillinger i kommunen, som man kan udvikle sig fagligt og se sig selv i mange år frem.

Hillerød Kommune har som fælles mål:

- at tilbyde efter- og videreuddannelse til vores medarbejdere, eksempelvis igennem en jobrotationsordning.
- at planlægge tværgående udviklingsaktiviteter inden for et eller flere fagområder.

Målsætninger for fagområderne:

Ældre og Sundhed

Det faglige fokus på borgerne styrkes gennem:

- Struktureret kompetenceudvikling og faste årlige kompetenceudviklingsforløb.
- Regelmæssig og struktureret triagering i hjemmepleje og på plejehjem.
- Struktureret e-learningforløb.
- Afsatte uddannelsesmidler til diplommoduler.
- Uddannelse er et fast punkt på ledermøder og på møder på arbejdspladsen.

Borger og Socialservice

- Vi arbejder med kvalitetsarbejde på forskellig vis, men med kontinuerlig videndeling og tematisering i forhold til strategien for fagområdet.
- Der arbejdes med e-learning til nye medarbejdere, hvor der sikres en systematisk introduktion til områderne.

Skole

- Vi udarbejder en fælles strategisk kompetenceudviklingsplan på skoleområdet én gang årligt.
- Vi mødes 1-2 gange årligt med Københavns Professionshøjskole for at drøfte og samarbejde om strategiske kompetenceudviklingstiltag.

Dagtilbud

- Vi arrangerer temamøder og kurser i faglige netværk på tværs af kommunens dagtilbud, for uddannede pædagoger.
- Vi tilbyder introduktionskursus og diplomuddannelse.
- Vi har lokale faglige dialoger og refleksioner initieret af lederen.
- Nye pædagoger får mulighed for at blive udpeget som dagtilbuddets kompetencepædagog inden for læreplanens temaer.
- Studerende får inspiration fra videndeling fra netværk, temadage mv.
- Vi arbejder med tydelige karriere-linjer, hvor pædagogiske medhjælpere kan uddanne sig til pædagogiske assistenter og pædagogiske assistenter kan uddanne sig til pædagoger.

- Medarbejdere med interesse for ledelse får mulighed for at se sig i et fremtidigt lederjob gennem før-lederuddannelse, jobrotation mv.

Familier og Sundhed

- Vi tilbyder løbende kompetenceudvikling og efteruddannelse.

Ejendomme, Personaleafdelingen m.fl.

Kontorelever

- Vi tilbyder en kommunomuddannelse til alle kontorassistenter der har været i en fast stilling i 2 år.

Lærlinge fra Ejendomsserviceteknikeruddannelsen

- Vi har dedikeret os til at opkvalificere områdets medarbejdere og vi arbejder for at sammensætte en medarbejdergruppe med forskellige faglige kompetencer og interesseområder, så vi kan lære af hinanden.

4.6 Branding

Hillerød Kommune er en god arbejdsplads, og det skal vi fortælle gennem så mange kanaler som muligt.

Hillerød Kommune har som fælles mål:

- Vi holder og deltager ved 'åbent-hus'-arrangementer.
- Vi benytter os af digitale medier (hjemmeside, div. sociale medier).
- Vi fortæller de gode historier gennem vores medarbejdere og de materialer, der repræsenterer os offentligt.

Målsætninger for fagområderne:

Ældre og Sundhed

- Vi har fokus på synliggørelse af uddannelse og opkvalificering i arbejdet fx uddannelsesstillinger.
- Gennem struktureret triagering arbejdes aktivt med faglig og konstruktiv kommunikation med fokus på borgeren.
- Vi vil dele og fejre de gode historier fra både borgere og medarbejdere.
- Det skal være tydeligt for studerende, elever og nye medarbejdere, at medarbejderne arbejder efter fælles mål.

Studerende, elever og medarbejdere:

- Oplever, at der er gode studie- og arbejdsforhold.
- Oplever, at der arbejdes målrettet med indflydelse på eget arbejde og medansvar for planlægning.

Fastholdes gennem støtte i jobskifte til andre arbejdspladser i kommunen, hvis de ikke trives.

Borger- og Socialservice

- Vi er optaget af at høj faglighed giver studerende gode historier som de fortæller videre, hvilket bidrager til, at flere søger arbejde i Hillerød Kommune efter endt uddannelse.
- Vi øver os i at fortælle de gode historier til omverdenen via forskellige platforme, for at gøre det attraktivt at søge job i Hillerød Kommune.

Skole

- Vi arbejder målrettet med markedsføring af Hillerød Kommunes skolevæsen til studerende og nyuddannede.
- Vi kommunikerer, at Hillerød Kommune er et ambitiøst skolevæsen med fokus på sociale og faglige fællesskaber via kanaler som www.hillerod.dk og Facebook.
- Igennem et styrket fokus på at kvalificere praktikforløbene for lærer- og pædagogstuderende i Hillerød Kommunes spredes de gode historier, der gør det attraktivt for flere at søge arbejde i Hillerød Kommune efter endt uddannelse.

Dagtilbud

- Vi bruger LinkedIn aktivt til at fortælle om de forskellige uddannelsestiltag og initiativer, der er på området.
- Vi vil udvikle gode historier/fortællinger om den pædagogiske opgave, der kan anvendes i lokalpressen mv. – og i udpluk kan anvendes i stillingsannoncer mv.
- Vi vil have mere "branding indadtil", herunder fortællinger til forældrene.
- Alle medarbejdere skal kunne formidle vores faglige fortællinger og vores uddannelsesstrategi.

Familier og Sundhed

- Vi har fokus på at fremhæve og prioritere det tætte tværfaglige samarbejde mellem faggrupperne, som en vigtig kvalitet i kommunens arbejde med udsatte børn og unge.
- Vi vil dele de gode historier på relevante medier.

Ejendomme, Personaleafdelingen m.fl.

Kontorelever

- Vi bruger hillerod.dk og Instagram aktivt.
- Vi deltager i den årlige uddannelsesdag for handelsskoleelever.
- Vi vil undersøge, hvordan og hvor vi bedst kan 'nå' vores målgruppe, og hvordan vi bedst tilretter en kommunikation, der rammer netop dem.

Lærlinge fra Ejendomsserviceteknikeruddannelsen

- Vi har et godt ry, og det vil vi arbejde for at fastholde og brande os på.
- Vi har mange gode ambassadører blandt alle vores medarbejdere.
- Vi vil fortsætte vores samarbejde med den tekniske skole, vi vil være til stede, og allerede tidligt interagere med potentielt nye lærlinge.

5. Tværgående initiativer

Hillerød Kommune har som fælles mål:

- at systematisere og intensivere dialogen og samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne inden for hvert fagområde
- at styrke den fælleskommunale dagsorden om fælles initiativer, som kan understøtte kommunernes behov for øget rekruttering til velfærdsprofessionerne
- at systematisere samarbejdet internt i kommunen omkring uddannelsesforpligtelsen
- at synliggøre karriereveje og udviklingsmuligheder på tværs.

Målsætninger for fagområderne:

<p>Ældre og Sundhed</p> <ul style="list-style-type: none">• Samarbejde med Borger- og Socialservice om uddannelse af vejledere og fordeling af elever.• Samarbejde med Professionshøjskolen og SOSU H om henholdsvis udvikling af professionsuddannelserne og SSA- og SSH-uddannelserne.• Samarbejde med kommuner i Nordklyngen.
<p>Borger- og Socialservice</p> <ul style="list-style-type: none">• Bidrager til fælles koordinering mellem kommunens afdelinger ift. strategien.• Bidrager til fælles synliggørelse og branding af, at Hillerød Kommune både er en arbejdsplads og samtidig et uddannelsessted – hvor høj faglighed er fællesnævner.
<p>Skole</p> <ul style="list-style-type: none">• Samarbejdet med Københavns Professionshøjskole skal intensiveres mht. strategisk kompetenceudvikling, rekruttering og fastholdelse, bl.a. med dialog om praktikvejledning og onboardingforløb for nyuddannede.• Dialog med Københavns Professionshøjskole og øvrige nordsjællandske kommuner om fælles initiativer ift. arbejdet med rekruttering til velfærdsuddannelserne.• Intensivere dialogen med ml. Skoleafdelingen og de faglige organisationer.
<p>Dagtilbud</p> <ul style="list-style-type: none">• Vi vil prioritere samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne højt.• Udvikle PAU og pædagoguddannelserne sammen med uddannelsesinstitutionerne, så uddannelserne målrettes kerneopgaven og de udfordringer, kommunen står med.• Synliggørelse af gode jobs med karrieremuligheder.
<p>Familier og Sundhed</p>

- Se på hvordan fagområderne på tværs i kommunen samlet kan være i dialog med uddannelsesinstitutionerne om at sikre, at uddannelserne modsvarer de behov og kompetencer, som efterspørges på arbejdsmarkedet.

Ejendomme, Personaleafdelingen m.fl.

- Prioritere samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne.
- Styrke samarbejdet mellem forvaltning og decentrale arbejdspladser og dermed synliggøre karrieremuligheder.

6. Ambitioner og målsætninger for arbejdet med rekruttering til velfærd

Hillerød Kommune skal styrke rekrutteringsgrundlaget fremover og vi har ambitioner om at styrke indsatsen inden for alle 6 indsatsområder. Vi vil:

- styrke onboarding
- styrke kompetenceudvikling/efteruddannelse
- styrke samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne
- styrke vores tværfaglige samarbejde om elever og studerende
- sikre et højt uddannelsesniveau, når elever og studerende er hos os
- se elever og studerende som potentielle kommende kolleger.

For at kunne følge op på målsætningerne i uddannelsesstrategien samt for at kunne understøtte en læringskultur på uddannelsesområdet, bliver der etableret en systematisk målopfølgning, der:

- opleves relevant på arbejdspladser, i forvaltning og for politikerne
- opleves mindst muligt bureaukratisk især på arbejdspladser
- gør brug af egne data i egne systemer (gerne berigede eller videreudviklede data) samt data fra diverse partnerskaber.