

## Faglige løsninger til faglige problemer – fem forslag til en styrket faglighed

I 2024 lancerede Socialpædagerne Lillebælt et konkret udspil med løsningsforslag, der skal danne grobund for en styrket faglighed, men også bidrage til at stabilisere udviklingen på området.

Fordi vi ser også med bekymring på at udgifterne til det specialiserede socialområde er steget med 5,9 milliarder, mens kommunerne kun er blevet kompenseret for 1,6 milliarder. Samtidigt er der kommet flere borgere med mere komplekse sammensatte problemer og dobbeltdiagnoser som har brug for at blive mødt af en særlig faglighed og har et større støttebehov<sup>1</sup>.

Derfor tog vi initiativet til at formulere faglige løsninger, der kan bringe mere faglighed til området lokalt og sikre bedre faglige rammer til at håndtere den stigende kompleksitet på området.

### Løsningsforslag 1: Opret særlige lokale introduktions- og uddannelsesstillinger

Flere uddannede oplever "praksischock" og faktisk viser tallene at hver tredje uddannede overvejer at forlade området inden for de næste 5 år. Derfor foreslår vi, at der oprettes introduktions- og uddannelsesstillinger målrettet nyuddannet, hvor den ansatte i sine første fire måneder modtager undervisning, metode og teori i den konkrete målgruppe.

- Vi anbefaler, at der i en forsøgsordning udbydes særlige uddannelses- og introduktionsstillinger med henblik på at forebygge praksischock og heraf fastholde uddannede personale på det specialiserede socialområde.

### Løsningsforslag 2: Tilbyd medarbejdere på socialpædagogiske arbejdspladser mulighed for at gå på fuldtid

Mange medarbejdere inden for det socialpædagogiske arbejdsområde oplever, at de er på deltid mod deres ønske, mens andre gør det for at få hverdagen til at hænge sammen og andre for ikke at gå på kompromis med arbejdsglæden. Faktisk viser undersøgelser fra Socialpædagerne, at hver tredje medarbejder er ufrivilligt på deltid. Derfor mener vi, at der er et potentiale for at skrue op for både fagligheden og fastholdelsen ved at tilbyde fuldtid til uddannede socialpædagoger.

- Derfor foreslår vi at anvende det uforløste potentiale i fuldtid hos medarbejdere på det socialpædagogiske arbejdsområde for sikrer faste kollegaer og flere faglige hænder i det daglige arbejde

### Løsningsforslag 3: Ansæt socialpædagogisk ledelse og prioriter konkrete måltal for ledelsesspændet på arbejdspladserne

Det er væsentligt, at der med den stigende kompleksitet på området også følger mere nærværende personaleledelse, som kan lede en faglig retning tæt på både borgerne og skabe trivsel blandt medarbejderne. Ifølge Ledelseskommisionen er ledelsesspændet i det offentlige for stort, og de anbefaler, at offentlige ledere kommer bedre i kontakt med det, de leder.

Dette skal selvfølgelig tilpasses opgavernes karakter, men det står klart, at med høje sygefraværstal og personaleomsætning på det specialiserede socialområde er der behov for et lavere ledelsesspænd og ledelse med fokus på trivsel og faglighed.

---

<sup>1</sup> [Flere med svære og komplekse psykiske problemer og handicap får udgifterne til at stige \(kl.dk\)](#)

- Vi anbefaler, at der indtænkes socialpædagogisk ledelse på de tilbud, der har den mest komplekse målgruppe, og at der sættes konkrete måltal for størrelsen af ledelsesspændet for at ledere, forblive tæt på det, de leder.

#### **Løsningsforslag 4: Brug aktivt seniorsamtaler og seniorordningerne**

Alt for ofte oplever vi, at potentialet i seniorordninger ikke bliver brugt og udnyttet optimalt. Alene i Kreds Lillebælt har vi over 200 personer over 62 år, som indgår i målgruppen for at blive længere på arbejdsmarkedet. Med attraktive og fleksible seniorordninger fastholder vi ikke kun medarbejdere, men vi fastholder erfaring og en faglighed, der fortsat kan bidrage til at skabe en kvalitet og et godt arbejdsmiljø.

- Derfor opfordrer vi til, at der prioriteres seniorsamtaler med henblik på at fastholde erfarne seniorer på det socialpædagogiske arbejdsområde

#### **Løsningsforslag 5: Løfte uddannelsesniveaet via meritpædagoguddannelsen**

Det står klart, at efter mange års faldende ansøgertal, får pædagoguddannelsen svært ved at imødekomme efterspørgslen på det specialiserede socialområde. AE<sup>2</sup> viste, at behovet for socialpædagogisk arbejdskraft på landsplan kan stige med hele 2.800 medarbejdere, hvis man følger udviklingen i andelen af udsatte borgere. Det er bekymrende og derfor er der brug for at tænke ufaglært til faglært i den lokale kompetenceudvikling, hvis fagligheden lokalt skal bibeholdes og udvikles.

- Vi anbefaler derfor at skabe rammer, der muliggør at flere uddanner sig gennem meritpædagoguddannelsen og derigennem øge andelen af uddannet personale på det specialiserede socialområde.

---

<sup>2</sup> Arbejderbevægelsens Erhvervsråd