

REFERAT Børne- og Skoleudvalget 2018 - 2025 d. 15-08-2023

Mødedato Tirsdag d. 15. august 2023 kl. 16:00

Mødested Järvenpää

Mødedeltagere Formand Flemming Lunde Østergaard (A), Anette Rachlitz (A), Annie
Arnoldsen Petersen (A), Henriette Hesselmann (C), Kenneth
Rasmussen (F)

Indholdsfortegnelse

Opfølgning på budgetresolution for undersøgelse af fastholdelse og rekruttering af dagplejere.....	3
--	---

Opfølgning på budgetresolution for undersøgelse af fastholdelse og rekruttering af dagplejere

Børne- og Skoleudvalget

Børne- og Skoleudvalget

Beslutningskompetence

BSU

Sagens kerne

Kommunalbestyrelsen vedtog med Budget 2023 en budgetresolution om en undersøgelse af fastholdelse og rekruttering af dagplejere. På den baggrund har Børne- og Kulturforvaltningen igangsat en undersøgelse, som har haft til formål at kortlægge mulighederne for at fastholde og rekruttere dagplejere på Dagtilbudsområdet.

INDSTILLING

Børne- og Kulturforvaltningen indstiller,
at Børne- og Skoleudvalget tager redegørelsen til efterretning.

Sagsfremstilling

Børne- og Kulturforvaltningen har som svar på budgetresolutionen udarbejdet notat om rekruttering og fastholdelse af flere dagplejere. Notatet "Opfølgning på budgetresolution for undersøgelse af fastholdelse og rekruttering af dagplejere" er vedlagt som bilag.

Undersøgelsen og analysen sker på baggrund af det kommissorium, som blev politisk godkendt på Børne- og Skoleudvalgets møde den 7. februar 2023. Kommissoriet er vedlagt i bilag. Af kommissoriet fremgik det, at undersøgelsen skulle omfatte en databaseret status med det formål at belyse de rammer, der er gældende for Dagplejen i Rødovre Kommune i dag. Herudover rummer undersøgelsen en kvalitativ analyse med fokus på årsager og bevæggrunde for dagplejernes jobvalg samt muligheder og barrierer i rekrutteringssammenhænge.

Rekruttering

Rekrutteringsindsats:

Under temaet rekruttering er der blandt interviewdeltagerne generel enighed om, at der er behov for at gentænke rekruttering og rekrutteringskampagner. Der er behov for at nytænke både form, indhold og rekrutteringsplatforme, især med blik for målgruppeorienteret indsats, hvis rekrutteringen af nye dagplejere skal fremmes.

Ansættelsesmæssige forhold:

Interviewgrupperne udtrykker behov for mere gennemsigtige godkendelseskriterier og forståelige beskrivelser af dagplejeres lønvilkår. Det ønskes, at disse er offentligt og let tilgængelige på eksempelvis rk.dk. Flere af de interviewede pointerer, at godkendelseskriterierne på visse områder med fordel kan tages op til genovervejelse. Bl.a. er

det på nuværende tidspunkt ikke muligt at godkende ansøgere til Dagplejen, hvis ansøger bor over stueplan. Kravet om at dagplejere i Rødovre Kommune enten skal bo i hus eller i stueetage, opfattes af flere fokusgruppemedtagere som en væsentlig udfordring i forhold til rekruttering af nye dagplejere. Lederen af Dagplejen gør dog opmærksom på, at der skal være tilstrækkelig brandsikkerhed, hvis etagebyggeri over stueplan skal kunne godkendes.

Arbejdsvilkår:

Det gode arbejdsliv vægtes højt blandt fokusgruppemedtagerne. Arbejdsvilkår og arbejdsmiljø er derfor af væsentlig betydning i tilgangen til fastholdelse såvel som rekruttering af nye dagplejere.

Fastholdelse

Under temaet om fastholdelse peger samtlige interviewede parter på udfordringer i forhold til normering, sparring samt mulighed for uddannelse og faglig udvikling som væsentlige årsager til, at fastholdelsen af dagplejere kan være vanskelig.

Normering:

Der var blandt de interviewede enighed om, at normeringen er det parameter, der udfordrer dagplejernes arbejdsvilkår mest. En af de mest betydelige udfordringer er alderssammensætningen i Dagplejen. Seniorordningen, som er en del af dagplejernes overenskomst, giver den ældste medarbejdergruppe mulighed for at sige nej til at modtage femtebarnet i gæstefleje. Seniorordningen udfordrer dermed planlægningen, når der er behov for gæstepasning i forbindelse med eksempelvis ferie- og fridage, kortvarig sygdom eller uddannelse. Udfordringerne omkring planlægningen i grupperne bidrager til usikkerhed hos den enkelte dagplejer, et presset arbejdsliv og i yderste konsekvens oplever flere af de adspurgte, at presset kan resultere i langtidssygemeldinger blandt dagplejerne.

Flere af de adspurgte peger på, at andre kommuner benytter gæstehuse. Gæstehuse kan sikre en stabilitet og lette administrationen, når børn i Dagplejen skal gæstepasses i forbindelse med ferie, fridage og ved sygdom, samt giver mulighed for at aflaste den enkelte dagplejer, hvis en kollega er syg.

Normeringen er fastsat via en lokal forhåndsaftale mellem FOA/LFS (LFS – landsforeningen for socialpædagoger) og Rødovre Kommune. Forhåndsaftalen er senest forhandlet i 2010 og afspejler ikke Dagplejens arbejdsvilkår, som de ser ud i dag.

Uddannelse:

Flere af de interviewede peger på, at der tidligere har været gode muligheder for at deltage i kurser og uddannelse, men at det i de senere år er blevet vanskeligere at afse tid til faglig udvikling. Især fordi det er vanskeligt at få gæstepasset den enkelte dagplejers børn i kortere eller længere perioder.

Lederen af Dagplejen ønsker ligeledes mulighed for give dagplejerne mere efteruddannelse, så dagplejerne i højere grad end i dag, kan leve op til de krav der stilles i pædagogisk kvalitet i dagtilbudsloven. Dagplejerne er en forskelligartet personalegruppe med vidt forskellige baggrunde i forhold til uddannelse og pædagogiske forudsætninger. Der er derfor et stort ønske om at skabe et fælles pædagogisk fundament på tværs af medarbejdergruppen. Det ville give bedre forudsætninger for at arbejde med implementeringen af den styrkede pædagogiske læreplan og højne den generelle kvalitet i Dagplejen i Rødovre Kommune.

Forvaltningen kan på baggrund af data samt de gennemførte interview pege på en række mulige veje at gå i arbejdet med at rekruttere og fastholde flere dagplejere:

- Der kan med henblik på at forbedre dagplejernes arbejdsvilkår og lette det nuværende arbejdspress igangsættes en ekstern undersøgelse, som kan belyse, hvorvidt vikarhuse/gæstehuse kan være en bæredygtig løsning på Dagplejens nuværende udfordringer. Undersøgelsen skal bl.a. tage højde for ledelses- og ansættelsesformer, størrelse, matrikler, økonomi, fremadrettet normering hos den enkelte dagplejer osv.
- Forhånds aftalen mellem Rødovre Kommune og FOA/ LFS kan genforhandles, når der er truffet en beslutning om den fremtidige gæstepasningsform.
- Det kan overvejes at afsætte årlige midler af til at videreuddanne og kvalificere den enkelte dagplejer. En styrket efteruddannelsesindsats vil dog forudsætte, at der kommer en løsning på udfordringen omkring gæstepasning af børnene.
- Der kan udarbejdes en rekrutteringskampagne bl.a. med afsæt i de adspurgtes input og forslag til tiltag, som kan fremme rekrutteringen af nye dagplejere.
- Retningslinjerne for godkendelse af private passere, herunder tilskudsstørrelse, kan genbesøges.

Sammenhæng til andre indsatser

Som beskrevet i kommissoriet knytter undersøgelsen sig til andre indsatser i kommunen.

Særligt i forhold til Helhedsplanen for Dagtilbudsområdet er der væsentlige opmærksomhedspunkter. I 2030 forventes det, at antallet af dagplejere vil være halveret. Det betyder, at der skal findes alternativ kapacitet svarende til otte vuggestuegrupper. Det er nødvendigt løbende at justere i denne vurdering i takt med rekruttering og afvikling.

Lov- og plangrundlag

Ingen.

Økonomiske konsekvenser

Forvaltningen har vurderet de økonomiske udgifter forbundet med de forskellige mulige rekrutterings- og fastholdelsestiltag:

En ekstern analyse vedrørende vikarhuse/gæstehuse vurderes at koste 400.000 kr.

En forstærket rekrutteringskampagne vurderes at koste mellem ca. 250.000 kr.

En styrket efteruddannelsesindsats skønnes at koste ca. 800.000 kr. årligt. Herved kan der årligt sendes 1-2 medarbejdere på en PAU-uddannelse, samt sikres løbende grunduddannelse af de øvrige dagplejere.

De resterende tiltag vurderes at kunne rummes inden for den økonomiske ramme.

Tidsplan

Ingen.