

REFERAT FagMED Dagtilbud d. 30-09-2024

Mødedato Mandag d. 30. september 2024 kl. 12:00

Mødested Mødelokale 3

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Information til FagMED Dagtilbud fra formanden.....	5
Information til FagMED Dagtilbud fra næstformanden.....	6
Kompetenceudvikling, uddannelse og rekruttering i Dagtilbud.....	7
Onboarding af nye medarbejdere.....	9
Flere børn og unge i lokale daginstitutioner og skoler.....	11
Håndtering af vold, trusler og udadreagerende adfærd.....	12
Sygefravær.....	14
Eventuelt.....	15

Punkt 28: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-15-24

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen til dette møde.

Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

at dagsordenen til dette møde godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt, med følgende bemærkninger:

Det blev forud for mødet besluttet i samråd med næstformanden at gennemføre mødet, selvom medarbejdersiden ikke var i overtal i forhold til ledersiden. Dette er normalt et krav for at være beslutningsdygtige i medfør af MED-aftalen.

Medarbejdersiden vil på næste møde i FagMED Dagtilbud få mulighed for at gøre indsigelse mod referatet i tilfælde af uenigheder i forhold til dagens beslutninger.

Christina fra Kong Gauers Gård blev budt velkommen som nyvalgt arbejdsmiljørepræsentant i FagMED Dagtilbud. Vi ser frem til hendes bidrag og samarbejde.

Puk fra Mælkevejen-Helgesvej Børnehaven vil indtræde som nyvalgt arbejdsmiljørepræsentant på næste FagMED-møde. Der mangler nu kun at blive besat en arbejdsmiljørepræsentant plads i FagMED Dagtilbud, som egentlig skulle tilfalde de selvejende daginstitutioner. Vi har nu fået dispensation til at besætte pladsen med en arbejdsmiljørepræsentant fra en kommunal daginstitution og arbejder på at få udpeget endnu en arbejdsmiljørepræsentant inden næste møde.

Punkt 29: Godkendelse af referat

81.38.00-P35-15-24

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra møde i FagMED Dagtilbud, afholdt 13. maj 2024.

Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

at referatet fra FagMED Dagtilbuds møde 13. maj 2024 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

FagMED Dagtilbud 13.05.24 referat (endelig)

Punkt 30: Information til FagMED Dagtilbud fra formanden

81.38.00-P35-15-24

Sagsfremstilling

Information til FagMED Dagtilbud fra formanden.

Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

at formandens information til FagMED Dagtilbud tages til efterretning.

Beslutning

Formandens information taget til efterretning.

Formanden orienterede om følgende:

Â

Budgetforlig

- Â Der er indgået et budgetforlig, hvor Børn & Unge har fået ca. 40 mio. kr. til primært at dække ikke-finansierede stigende udgifter på familie- og skoleområdet, herunder specialundervisning.

- Â Der blev afsat penge til en helhedsplan for Engum, hvor der også kigges på daginstitutionen.

- Â Der blev ikke afsat anlægsbudget til en ny daginstitution til 45 mio. kr. i 2028.

Â

Projekt op i tid

- Â I sidste års budgetforlig blev der i hele kommunen afsat 6 mio. kr. til blandt andet at arbejde på at få flere medarbejdere til at gå op i tid. Forvaltningen planlægger endnu et "op i tid"- projekt, som vil give mere frihed i arbejdsplanlægningen, men med fokus på kerneopgaven. Der er dog daginstitutioner, der ikke har mulighed for at tilbyde personalet flere timer i egen organisation.

Punkt 31: Information til FagMED Dagtilbud fra næstformanden

81.38.00-P35-15-24

Sagsfremstilling

Information til FagMED Dagtilbud fra næstformanden, herunder information fra HovedMED.

Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

at næstformandens information til FagMED Dagtilbud tages til efterretning.

Beslutning

Næstformandens information taget til efterretning, herunder information fra HovedMEDs seneste møde, hvor følgende bl.a. var på dagsordenen:

Ledelsesværdier: Status på arbejdet med de nye ledelsesværdier blev præsenteret. Der har været omfattende inddragelse af ledere og fokusgruppeinterviews gennem det seneste år. De nye værdier præsenteres for lederne den 1. november 2024 på lederdagen og for HovedMED den 27. november 2024.

TRIO-konference: Der blev orienteret om den kommende TRIO-konference den 3. oktober 2024 i Vingsted Centret, hvor deltagerantallet er blevet opjusteret til 597.

“Det vi er fælles om”: Foredrag om programmet "NUL Stjerner" er fuldt booket i Musikteateret i dag. Desuden kommer forsker i motion og sundhed Bente Klarlund og holder foredrag i Vejle Musikteater i 2025.

Budgetlægning 2025-2028: Budgetlægningen for perioden 2025-2028 blev drøftet.

HR i tal: En strategisk drøftelse med udgangspunkt i “HR i tal” blev gennemført. FagMED Dagtilbud får et dagsordenspunkt herom på det kommende møde.

Grøn Kommune: Orientering om den fælles klimahandlingsplan for Vejle Kommune som virksomhed.

Dagsorden til kommende møder: Bl.a. er temadrøftelse om fleksible arbejdsforhold, livsfasepolitik og seniorfastholdelse skrevet på listen over dagsordenspunkter til kommende HovedMED-møder.

Punkt 32: Kompetenceudvikling, uddannelse og rekruttering i Dagtilbud

81.38.00-P35-15-24

Resumé

FagMED Dagtilbud orienteres om rekrutteringsudfordringerne på dagtilbudsområdet, og hvilke indsatser forvaltningen iværksætter for at imødekomme disse.

Sagsfremstilling

Dagtilbudsområdet i Vejle oplever, ligesom en lang række andre danske kommuner, betydelige udfordringer med rekruttering og fastholdelse på en række områder. Udfordringerne påvirker på flere måder mulighederne for at drive dagtilbud af høj kvalitet. Derfor har forvaltningen stort fokus på at imødegå udfordringerne, da de tegner til at blive langvarige.

Udfordringerne

Udfordringerne er mest tydelige i forhold til uddannet pædagogisk personale, dagtilbudsledere og dagplejere. I perioder har det også været svært at rekruttere køkkenpersonale, administrativt personale og pædagogmedhjælpere.

For pædagogerne gælder det, at der har været et faldende antal kvalificerede ansøgninger til stillingerne. Således er andelen af pædagoger i daginstitutionerne gradvist faldet gennem årene - fra 65% i 2019 til omkring 54% i dag. I samme periode er antallet af pædagogiske assistenter steget lidt fra ca. 3% til ca. 5%, hvilket ikke ændrer billedet af et betydeligt fald i andelen af uddannet personale. På pædagogområdet er fremtidsperspektiverne ikke lovende, da optaget på pædagoguddannelsen er faldende.

Det er også blevet mere vanskeligt at rekruttere dagtilbudsledere og antallet af kvalificerede ansøgere er faldet. Da det har stor betydning for kvaliteten i dagtilbuddene, at der er dygtige ledere, er denne udvikling bekymrende. Lederne giver bl.a. i trivselsmålinger udtryk for høj arbejdsglæde, men også at jobbet af flere grunde kan være belastende.

Antallet af dagplejere er også faldende, og Vejle følger tendensen på landsplan. Således er antallet af dagplejere faldet fra 186 i 2019 til 147 i 2024 trods et stigende børnetal. Tidligere faldt antallet af dagplejere også, men her skyldes faldet i høj grad et faldende børnetal, hvorfor mange blev opsagt. En stor del af forklaringen er, at mange dagplejere går på pension, og at det er vanskeligt at få nye dagplejere ind i faget.

Forvaltningens tiltag

For bedst muligt at sikre mulighederne for rekruttering fremover har forvaltningen gennemført og planlagt en række initiativer.

For at lette og smidiggøre rekrutteringen i bredere forstand er der oprettet et vikarkorps, der udover at sikre en nemmere adgang for akutte vikarer også er god mulighed for at flere stifter bekendtskab med dagtilbudsområdet. De fleste vikarer er dog medhjælpere, hvorfor korpsset mest understøtter rekruttering af ufaglærte eller andre faggrupper. Generelt har forvaltningen og de enkelte dagtilbud også i højere grad prioriteret intro og opkvalificering af pædagogmedhjælperne - dels for at give dem en bedre forudsætning for at løse opgaverne, men også for at inspirere dem til at uddanne sig indenfor faget.

Daginstitutionerne har også fokus på bedre vilkår for og udnyttelse af eksisterende arbejdskraft, bl.a. gennem fleksibel arbejdsplanlægning og flere fuldtidsstillinger - dette er der bl.a. arbejdet med gennem deltagelse i det nationale projekt "En fremtid på Fuldtid".

Indsatsen for at få flere uddannede består i høj grad i uddannelse af eksisterende medarbejdere til meritpædagoger og til pædagogiske assistenter. Dette sker i et tæt samarbejde med UCL og SOSU-skolen og med de faglige organisationer. Dette understøttes af statslige midler, der blev afsat i forbindelse med aftalen om minimumsnormeringer i 2020. Her har Vejle allerede et hold på 38 meritstuderende i gang, der afsluttes medio 2025. I efteråret 2024 igangsættes et hold med ca. 20 PAU-elever af nuværende medhjælpere, mens der ikke var grundlag for at oprette et lokalt hold sporskiftestuderende på pædagoguddannelsen - der må derfor henvises til hold i Odense eller Århus. Forvaltningen planlægger at starte et nyt hold meritstuderende i 2025, da der er en stor efterspørgsel. Forvaltningen har også drøftet muligheden for at lave et trainee- hold på grunduddannelsen på UCL, men der er enighed om at afvente en kommende ændring af pædagoguddannelsen.

På lederområdet har forvaltningen tilbudt førlederkurser for pædagoger og prøver generelt at gøre ledervejen synlig og attraktiv. Desuden arbejdes på om lederne kan understøttes bedre eller kan markedsføres mere effektivt.

På dagplejeområdet er gennemført et projekt i samarbejde med Spinderihallerne, der peger på et potentiale for en stærkere markedsføring, bl.a. gennem de eksisterende dagplejere. Herudover peges på muligheder for en fleksibel rekruttering ved egnede kandidater og en bedre opstartspakke til nye dagplejere - disse tiltag er dog ressourcekrævende.

Forvaltningen vil på mødet orientere nærmere om iværksatte og planlagte rekrutteringstiltag.

Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen taget til efterretning. Vedhæftede slides om rekrutteringstiltag blev præsenteret af formanden på mødet.

Bilag

Rekrutteringsudfordringer i Dagtilbud (FagMED)

Punkt 33: Onboarding af nye medarbejdere

81.38.00-P35-15-24

Resumé

Udvalget drøfter, hvordan onboarding af nye medarbejdere kan styrkes.

Sagsfremstilling

Som en del af arbejdet med rekruttering og fastholdelse, har vigtigheden af en god onboarding af nye medarbejdere været italesat. Emnet er også drøftet på et ledermøde med udgangspunkt i erfaringerne fra Gaia.

Input fra ledermødet peger på følgende opmærksomhedspunkter:

- Onboarding er forskellig fra vikarer, pædagogmedhjælpere og uddannede - men der bør tænkes (differentieret) onboarding til alle
- Der bør laves en lokal tilpasset plan i alle dagtilbud - evt. ud fra fælles tjekliste
- Erfaringsudveksling mellem dagtilbud er givtig - evt. gode eksempler på nettet
- Eksempler på konkrete virkningsfulde tiltag: Mentorordning, opstartsplan, formidling af praktik, pædagogik og kultur, inddrag både ledelse og AMR.

Forvaltningen vil i forlængelse af ledermødet og FagMEDs input lave et materiale, der kan understøtte onboarding af medarbejdere lokalt.

Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED giver input til styrkelse af onboarding i dagtilbuddene.

Beslutning

FagMED Dagtilbud gav følgende input til styrkelse af onboarding i dagtilbuddene:

Introplan og roller:

- Udarbejdelse af en detaljeret introplan, som tydeligt beskriver, hvad der skal gøres, og hvem der har ansvaret for de forskellige opgaver.
- AMR's rolle i onboardingprocessen skal defineres klart.
- Lederens rolle i at sikre en vellykket onboarding skal fremhæves.
- Nærmeste kolleger skal have en plan for, hvad de skal introducere den nye medarbejder til.
- Pædagogen på stuen har et særligt ansvar for at introducere nye medarbejdere til det daglige arbejde.

Materialer og værktøjer:

- Udarbejdelse af en introprogram, eller -mappe med relevant information til nye medarbejdere.
- Tjeklister for hvem der gør hvad i onboarding-processen, så alle kender deres opgaver og ansvar.

Specifikke udfordringer:

- Det kan være en stor opgave at tage imod en ny pædagog sammenlignet med pædagogmedhjælpere, da pædagoger skal introduceres til meget mere, herunder tværfagligt samarbejde, handleplaner og systemer som SB-SYS og H&H.
- Hyppig udskiftning af medarbejdere er hårdt for de tilbageværende medarbejdere - fx. kræver det en særlig indsats fra stuepædagogen hyppigt at klæde nye pædagogmedhjælpere på til opgaven.
- Det er uheldigt, når pædagoger stopper i prøvetiden, hvilket understreger behovet for en god onboarding-proces.

Opfølgning og støtte:

- Onboarding kræver opfølgning, og det er vigtigt at skabe tillid og psykologisk tryghed for nye medarbejdere.
- En tydelig introplan sikrer, at alle kender rammerne og ved, hvad der forventes.
- Forvaltningen kan udarbejde/indsamle inspirations-materiale, der kan deles blandt daginstitutionerne.

Onboarding af ledere:

- Der skal også være fokus på onboarding af nye ledere, herunder udarbejdelse af tjeklister og mentoropgaver.

Generelt

- Onboarding skal målrettes den enkelte medarbejdergruppe, for at være mest effektiv.

Punkt 34: Flere børn og unge i lokale daginstitutioner og skoler

81.38.00-P35-15-24

Resumé

Børne- og Familieudvalget godkendte på mødet i maj at få flere børn og unge sammen - i lokale fællesskaber. Formanden for FagMED Dagtilbud vil fremlægge de fem spor, der skal arbejdes i. Vedhæftet er "Flere børn og unge i lokale fællesskaber".

Sagsfremstilling

Børne- og Familieudvalget godkendte på mødet i maj at få flere børn og unge sammen - i lokale fællesskaber. Formanden for FagMED Dagtilbud vil fremlægge de fem spor, der skal arbejdes i. Vedhæftet er "Flere børn og unge i lokale fællesskaber".

Lige nu er vi i dialogfasen, og her vil der være dialog med både ledere, MED-systemet, faglige organisationer og andre centrale interessenter.

Det politiske opdrag udfoldes under punktet og her lægges også op til drøftelse i FagMED.

Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud har en drøftelse.

Beslutning

Som indledning til drøftelsen i FagMED Dagtilbud blev vedhæftede slides præsenteret af formanden. Under drøftelsen i FagMED Dagtilbud blev følgende fremhævet:

Det er vigtigt, at det tydeligt fremgår, at der er et politisk opdrag. Forældrene spiller en central rolle i løsningen og bør derfor inddrages som medspillere. Det er essentielt løbende at holde daginstitutionslederne orienteret, så de er opdaterede på kommende ændringer og kan tage højde for dem i deres planlægning.

Denne opgave er spændende, men også kompleks. Vi skal huske at værne om vores uddannede personale og deres arbejdsmiljø under omstillingen. Ved årsskiftet vil der blive drøftet, hvordan pædagogiske rådgivere fremadrettet skal arbejde for at understøtte omstillingen. Omstillingen handler om at sikre den nødvendige faglighed, kompetencer og ressourcer til at løse opgaven i daginstitutionerne.

Bilag

Flere børn FagMED 30.9.24

Flere børn og unge sammen - i lokale fællesskaber

Punkt 35: Håndtering af vold, trusler og udadreagerende adfærd

81.38.00-P35-15-24

Resumé

Denne sag omhandler dagtilbud foreløbige initiativer til håndtering og forebyggelse af vold og trusler.

Sagsfremstilling

Når vi tager et kig i trivselsmålingen for Dagtilbud ses det tydeligt, at der har været en markant stigning i antallet af medarbejdere som angiver, at de i forbindelse med deres arbejde er blevet udsat for vold og trusler. Samtidig oplever forvaltningen i stigning i henvendelser om råd, sparring og vejledning om forebyggelse og ikke mindst håndtering af vold og trusler og udadreagerende adfærd. Vold og trusler i dagtilbud handler i langt de fleste tilfælde om udadreagerende adfærd.

At blive udsat for udadreagerende adfærd påvirker den enkelte medarbejders trivsel, presser arbejdsmiljøet og kan medføre belastningsreaktioner, hvilket også er grunden til at Arbejdstilsynet har et fokus på arbejdspladsernes systematiske håndtering og forebyggelse af vold og trusler. Det er et lovkrav, at arbejdspladser registrerer, håndterer og vurderer risikoen for arbejdsrelateret vold og trusler. Det er ligeledes et krav at arbejdspladser skal forebygge vold og trusler.

I det forebyggende arbejde med vold og trusler i dagtilbud skal både det pædagogiske perspektiv og arbejdsmiljøperspektivet indtænkes.

Forvaltningen har taget følgende initiativer til understøttelse af arbejdet med at håndtere og forebygge udadreagerende adfærd.

1. Inviteret Jakob Lentz til at give oplæg om tilgangen Low Arousal for henholdsvis FagMED og Daginstitutionsledere og en medarbejder fra hver daginstitution.

Grundtanken i Low Arousal tilgangen er ”at børn, som kan opføre sig ordentligt, gør det”, det er den voksnes ansvar at konfliktnedtrappe, kravtilpasse og smitte barnet med et roligt nervesystem. Low Arousal præsenterer en række værktøjer til både håndtering, evaluering og forandring.

2. Udarbejdet et udkast til en guide til håndtering af hændelser med udadreagerende adfærd og vold og trusler i arbejdet i dagtilbud. Guiden er tænkt som hjælp til dagtilbuddene så håndtering, evaluering og forandring sikres. Guiden har fokus på arbejdsmiljøperspektivet, men løsningerne skal særligt findes i det pædagogiske perspektiv, og derfor kan der ikke laves en skarp opdeling af perspektiverne.

(Guiden eftersendes som bilag)

Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

Dagtilbudschefen indstiller at:

- FagMED drøfter hvilke indsatser, som kan indtænkes i det forebyggende arbejde ift. vold og trusler og
- FagMED kvalificerer guiden til håndtering hændelser med udadreagerende adfærd.

Beslutning

På FagMED-mødet blev der drøftet nødvendigheden af at implementere tiltag for at håndtere og forebygge vold og trusler i dagtilbud. Der blev lagt vægt på vigtigheden af et pædagogisk perspektiv i arbejdet, selvom fokus primært er på

arbejdsmiljøet. Det blev anerkendt, at det er afgørende at have klare retningslinjer for, hvad der defineres som vold og trusler, da dette skaber et fælles ståsted for dialogen og samarbejdet.

Der blev udtrykt ønske om at tydeliggøre det pædagogiske perspektiv i den udarbejdede guide, så det bliver mere fremtrædende. Det blev også påpeget, at høje følelsesmæssige krav, som for eksempel børn, der græder, kan være svære at registrere, men det er essentielt, at medarbejdere ikke står alene med deres oplevelser. At dele erfaringer med kolleger er en vigtig del af at håndtere de udfordringer, der kan opstå i arbejdet med børn.

Derudover blev det bemærket, at risikoen for vold kan føre til skyld og forræelse, hvorfor det er vigtigt at have en særlig opmærksomhed på den unge målgruppe (0-6 år). Desuden blev det diskuteret, at betegnelsen "vold" måske ikke er hensigtsmæssig at anvende særligt i kommunikationen med forældre, og at det er vigtigt at finde alternative måder at beskrive hændelserne på.

Bilag

Guide - håndtering af vold og trusler og udadreagerende adfærd i dagtilbud. version 1

Punkt 36: Sygefravær

81.38.00-P35-15-24

Resumé

Denne sagsfremstilling præsenterer udviklingen i kort- og langtidssygefraværet i Dagtilbud for de seneste 12 måneder, fra september 2023 til august 2024. Dataene er baseret på fravær som følge af sygdom generelt samt sygdom med en § 56-aftale. Tallene er opgjort i dagsværk og omfatter alle ansatte i Dagtilbud.

Sagsfremstilling

Udvikling i langt sygefravær: Det lange sygefravær har generelt været stabilt med mindre udsving gennem perioden. Niveaulet ligger mellem 0,3 og 0,6 dagsværk pr. måned. Der ses en let stigning i fraværet i oktober og november (0,6 dagsværk) samt igen i maj (0,6 dagsværk), men fraværet falder til 0,3 dagsværk i august 2024, hvilket er det laveste niveau i perioden. Samlet set udgør det lange sygefravær 6,3 dagsværk for hele perioden.

Udvikling i kort sygefravær: Kort sygefravær har været mere variabelt med tydelige udsving gennem de seneste 12 måneder. Perioden viser en stigning i kort sygefravær i november (1,2 dagsværk) og januar (1,0 dagsværk). Fraværet har dog været faldende fra marts 2024 til august 2024, med den laveste værdi i juni og juli (0,3 dagsværk). Samlet set er kort sygefravær for hele perioden 8,5 dagsværk.

Samlet sygefravær: Det samlede sygefravær, som inkluderer både kort og langt sygefravær, viser en let faldende tendens fra efteråret 2023 til foråret 2024, med højeste niveau i november (1,8 dagsværk) og laveste i juli og august (0,8 og 1,0 dagsværk henholdsvis). Det samlede sygefravær for hele perioden udgør 14,8 dagsværk.

Udvikling i sygefravær fordelt på faggrupper: Sygefraværet blandt pædagoger, pædagogmedhjælpere, og dagplejere har generelt været stigende fra 2020 til udgangen af 2022, men viser totalt en svag nedgang i 2024. Samlet set er der en tendens til fald i sygefraværet fra det højeste niveau i 2022, men niveauet er stadig relativt højt for pædagoger og dagplejere i august 2024.

Indstilling

Dagtilbudschefen indstiller,

at præsentationen af sygefraværet tages til efterretning.

Beslutning

Sygefraværet blev taget til efterretning.

Bilag

Samlet sygefravær fordelt på faggrupper

Fraværsanalyse_kort og lang sygefravær

Punkt 37: Eventuelt

81.38.00-P35-15-24

Beslutning

Intet.