

# REFERAT FagMED Dagtilbud d. 27-11-2023

**Mødedato** Mandag d. 27. november 2023 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 3

# Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Information fra formanden.....	5
Information fra næstformanden.....	6
Opvarmning til Trivselsmåling 2024.....	7
Brug af klippekortsmodul i 2024.....	8
Årshjul 2024.....	9
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal".....	10
Intern arbejdsmiljøaudit.....	12
Arbejdsulykker 2023.....	13
Status på arbejdstilsynets besøg.....	16
Sygefravær.....	17
Arbejdsmiljødrøftelse - arbejdsmiljømål.....	19
Eventuelt.....	20
Høring af budget i balance.....	21

## **Punkt 35: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-2-23

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsordenen til nærværende møde,

### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 36: Godkendelse af referat**

81.38.00-P35-2-23

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referatet fra seneste afholdte møde i FagMED Dagtilbud 25. september 2023.

### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt.

### **Bilag**

FagMED-referat 25.09.23 (endeligt)

## Punkt 37: Information fra formanden

81.38.00-P35-2-23

### Sagsfremstilling

Information fra formanden i FagMED Dagtilbud.

### Dagtilbudschefen indstiller,

at formandens information tages til efterretning.

### Beslutning

Formandens information taget til efterretning, herunder:

Dagtilbud har tre sager på dagsordenen for Børne- og Familieudvalget, enten fra tidligere møder eller til kommende møder:

1.

Anlæggssag om at frigive 8,295 mio. kr. mere til en ny institution ved Rosborg samt 1 mio. kr. til at forberede en ny institution i Uhrhøj.

2.

Sag om at indføre minimumsnormeringer fuldt ud. Daginstitutionerne får i alt 600.000 kr. ekstra til minimumsnormeringer i 2024. Vejle Kommune opfylder allerede minimumsnormeringerne ved udgangen af 2022 med 2,7 vuggestuebørn i fuldtid pr. voksen i fuldtid og 5,0 børnehavebørn i fuldtid pr. voksen i fuldtid.

3.

Frigivelse af penge til anlæg af en ny institution i Give og udbygning af Tirsbækvejrd. Der er også gang i en større tilbygning i Årsgård Børnehus.

Der er lige sendt information ud om, at opkvalificeringspuljen kan bruges til at tage merituddannelse. Vi skal nu finde ud af, om vi vil bruge puljen til merituddannelse og/eller til andre former for opkvalificering/uddannelse.

## **Punkt 38: Information fra næstformanden**

81.38.00-P35-2-23

### **Sagsfremstilling**

Information fra næstformanden i FagMED Dagtilbud.

### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at næstformandens information tages til efterretning.

### **Beslutning**

HovedMED skal på døgnsseminar fra 27.-28. november med fremtidsforsker Anne Marie Dahl, hvor temaet vil være den attraktive arbejdsplads.

HovedMED holder ordinært møde den 29. november, hvor trivselsmålingen, ligestilling og organisationsændringer i MED-strukturen bl.a. er på dagsordenen.

## Punkt 39: Opvarmning til Trivselsmåling 2024

81.38.00-P35-2-23

### Resume

I januar 2024 gennemføres den centrale Trivselsmåling. Den 25. september 2023 blev tidsplan og projektbeskrivelsen for trivselsmåling 2024 præsenteret.

Som tidligere er formålet med Trivselsmålingen, at den skal fungere som et dialogværktøj, der kan hjælpe med at styrke arbejdsmiljøarbejdet og den gode trivsel. Spørgerammen og den efterfølgende opfølgingsproces er udviklet så den udgør den lovpligtige psykiske APV.

### Sagsfremstilling

Jævnfør tidsplanen begynder opvarmningen til trivselsmålingen i 4. kvartal af 2023. Selve målingen foregår i uge 4-6 2024 og i marts 2024 præsenteres resultaterne for lederne, der efterfølgende skal bearbejdes og laves opfølgning på lokalt.

FagMED dagtilbud præsenteres her for materialer i forbindelse med Trivselsmåling 2024. Materialerne ligger allerede klar [Trivselsmåling - Vejle Kommune Intranet](#), der løbende bliver opdateret.

Louise Baad Ellekjær Jensen, HR-partner for Dagtilbud deltager under punktet.

### Dagtilbudschefen indstiller,

at orientering og præsentation tages til efterretning.

### Beslutning

HR-partner Louise Baad Ellekjær Jensens orientering og præsentation er taget til efterretning.

Se vedhæftede slides fra præsentationen.

På FagMED-mødet blev der udtrykt bekymring for at trivselsmålingen tidsmæssigt er placeret samtidig med en større sparerunde.

Der er afsat penge i en opfølgingspulje, som formandskabet i FagMED Dagtilbud kan prioritere blandt arbejdspladser der vurderes at have glæde af ekstern hjælp til opfølgningen på trivselsmålingen.

Som udgangspunkter er der ikke afsat præmier til arbejdspladser med en høj svarprocent i trivselsmålingen.

Dagtilbud forventer selv at gennemføre en trivselsmåling i september 2025, som en opfølgende temperaturmåling på den centrale trivselsmåling.

### Bilag

Slides vedr. Trivselsmåling

## **Punkt 40: Brug af klippekortsmodul i 2024**

81.38.00-P35-2-23

### **Resume**

Godkendelse af invitation til klippekortsmodul 7. februar 2024.

### **Sagsfremstilling**

FagMED Dagtilbud har tidligere besluttet at tilbyde et klippekortsmodul med oplæg af Dorthe Birkmose. Klippekortsmodulet afholdes på Vingsted Konferencecenter den 7. februar 2024. Der er udarbejdet en invitation til alle LokalMED, som sendes ud til alle daginstitutionsledere i slutningen af november.

### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at FagMED Dagtilbud godkender invitationen til klippekortsmodulet.

### **Beslutning**

Godkendt.

Næstformand i FagMED Dagtilbud Anette Kroman byder velkommen til oplægget med Dorthe Birkemose i Vingsted Konferencecenter.

### **Bilag**

Invitation Dorthe Birkmose den 7. februar 2024

## Punkt 41: Årshjul 2024

81.38.00-P35-2-23

### Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et forslag til et årshjul for FagMED Dagtilbud i 2024. Årshjulet tager udgangspunkt i de dagsordenspunkter, som forventes beskrevet i HovedMEDs årshjul for 2024 samt kendte og tilbagevendende dagsordenspunkter i FagMED Dagtilbud.

FagMED-møderne er placeret på mandage skiftevis formiddage k. 9.00-12.00 og eftermiddage kl. 12.00-15.00 i henhold til et tidligere ønske fra FagMED Dagtilbud.

I det omfang der ikke skal tages andre hensyn, er FagMED-møderne placeret umiddelbart efter et HovedMED-møde. Hermed kan næstformanden i FagMED Dagtilbud, der også er medlem af HovedMED, hurtigt give FagMED Dagtilbud en orientering fra HovedMED.

FagMED-mødet i maj er placeret, så FagMED Dagtilbud kan afgive høringssvar til det tekniske budget inden for tidsfristen, uden der skal indkaldes til et ekstraordinært møde. Desuden har FagMED Dagtilbud tidligere ønsket om at undgå møde i december måned pga. personalekrævende juleaktiviteter i dagtilbuddene.

Formandskabet i FagMED Dagtilbud vil gerne høre FagMED, om der er stemning for at holde en halv temadag i forlængelse af et af de i forvejen planlagte møder i 2024, hvor FagMED Dagtilbud får tid til at sætte fokus på et specifikt tema - hvad dette tema eventuelt kunne være.

### Dagtilbudschefen indstiller,

at det drøftes om der er stemning for en ½ temadag i 2024 og at årshjul for 2024 godkendes.

### Beslutning

Der afholdes en ½ temadag i forbindelse med FagMED Dagtilbuds møde 13. maj. Det skal nu afklares hvad temaet skal være - fx. trivselsmålingen, rekruttering, arbejdsmiljø, børn fra specialområdet i almenpraksis, følelsesmæssige belastninger eller projektet i Søndermarkens Børnehus i samarbejde med Arbejdstilsynet.

Årshjulet blev godkendt med beslutning om, at sidste møde i 2024 flyttes fra 25. november til 2. december - jf. vedhæftede reviderede årshjul.

### Bilag

Årshjul for FagMED 2024

## Punkt 42: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i "HR i tal"

81.00.00-A00-3-23

### Resume

HovedMED har på mødet den 15. september 2023, sag 30, drøftet punktet "Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR i tal". HovedMEDs behandling af sagen fremgår nedenfor.

"HR i tal" august 2023 viser en øget personaleomsætning i 2021 og 2022. Den viser ligeledes et øget sygefravær. Vejle Kommune følger landstrenden med øget sygefravær.

### Sagsfremstilling

"HR i tal" er nu klar. "HR i tal" er et nyt format for den årlige HR-redegørelse, der lægger sig op ad formatet for "Vejle i tal".

"HR i tal" fokuserer i 2023 i særlig grad på data, der belyser arbejdskraftudfordringen, som bliver en strukturel udfordring i takt med, at der i kommende år både bliver flere børn og unge, samtidig med, at vi får flere ældre medborgere. På temadagen om arbejdskraftudfordringen for HovedMED, FagMED og ØU 31/03 2022 fremgik det, at vi i Vejle Kommune, ifølge Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning, bl.a. kan forvente, at alene gruppen af 80-89-årige fra 2023-2050 stiger med 116%.

"HR i tal" viser, at vi særligt i post Corona årene 2021 og 2022 har haft en høj personaleomsætning, samtidigt med at det gennemsnitlige antal ansøgere til vakante stillinger er mere end halveret. Foreløbige data for 2023 indikerer en fortsat høj men faldende personaleomsætning.

Et stigende sygefravær er fortsat en væsentlig udfordring i Vejle Kommune såvel som i sammenligningskommunerne. Konkret er det gennemsnitlige sygefravær i Vejle kommune steget fra 12,6 dagsværk i 2021 til 15,6 dagsværk i 2022.

HR-chef Kristine Schou præsenterer og gennemgår data. Gennemgangen danner afsæt for en strategisk drøftelse af udfordringer og indsatsområder, der skal arbejdes videre med i forhold til kommunens personalepolitik.

"HR i tal" behandles efterfølgende i Byrådet.

Kommunaldirektøren indstiller, 15. september 2023, pkt. 30:

at "HR i tal" august 2023 tages til efterretning.  
at HovedMED drøfter strategiske indsatser.

Beslutning fra HovedMED, 15. september 2023, pkt. 30:

Kristine Schou gennemgik udvalgte tabeller i "HR i tal", hvor fokus er på Arbejdskraftudfordringen. Tabellerne vedr. alderssammensætning, gennemsnitligt timetal, løn, sygefravær, arbejdsulykker, personalesammensætning og rekruttering blev drøftet.

Medarbejdersiden bemærkede, at mange medarbejdere undrer sig over, at Vejle Kommune arbejder med at få medarbejdere op i tid, samtidig med, at vi afskediger medarbejdere, ligesom vi snakker arbejdskraftudfordring, når vi afskediger.

Kristine svarede, at sygefraværet var lavere i 2019. Forventer at der skal arbejdes med at nedbringe sygefraværet på alle områder. Der er konsulentvirksomheder, som har specialiseret sig i at arbejde med at nedbringe sygefravær, ligesom vi skal blive bedre til at arbejde systematisk med data. Vi har udviklet forskellige uddannelser / kurser, fx Ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere, KLIPS, Belastningspsykologi og Psykisk arbejdsmiljø for TRIO-grupper.

Anne Mette Lund tilføjede, at vi også skal blive bedre til at lære af hinanden i Vejle Kommune. Hvad er årsagerne til, at nogle arbejdspladser har et meget lavt sygefravær sammenlignet med tilsvarende arbejdspladser.

Medarbejdersiden bemærkede, at det høje sygefravær også kan skyldes den lave ledighed og den pressede hverdag, som mange medarbejdere oplever. Kunne man også undersøge, hvorfor der er nogle, som aldrig er syge?

Ledersiden supplerede med, at den høje personaleomsætning også kan være en årsag til stigende sygefravær.

Derudover blev arbejdskraftudfordringen drøftet, hvor der bl.a. var fokus på behov for mere indflydelse på vagtplanlægning, da det giver mere fleksibilitet i hverdagen, ligesom det er vigtigt at samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, lave tranieeforløb m.m., for at finde ud af, hvad det virker.

Slutteligt blev det nye format drøftet. Der var stor ros til formatet, da formen lægger op til drøftelse af tallene, da disse ikke er tolket i rapporten. Der faldt en bemærkning om det ikke kunne overvejes, at den fremadrettet kun er en digital publikation af hensyn til miljøet.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om der på et af de kommende møder kan komme et punkt på om erfaringerne med blind rekruttering?

Dette forslag var der enighed om, og det bliver tilføjet i pkt. 36.

Kristines slides er vedhæftet referatet.

**Beslutning fra mødet i HovedMED:**

Marianne Møller gennemgår kort HR i tal.

Attraktive arbejdspladser. Presset på at vi mangler arbejdskraft, gælder hele VK og hele landet.

Antal ansatte er stabilt og har været det siden 2013, der er ansat 3% flere fra 2021 til 2022. Vi er den 3 mest veldrevne kommune i landet.

Der har været opmærksomhed på ansattes timetal, 52% af alle medarbejdere i VK er på fuld tid. Det er kun fastansatte der indgår i den statistik.

Sygefravær er stigende, både i VK og alle kommuner i landet.

15,6 dage pr. medarbejder i snit. Det er højt.

Hændelse på arbejdspladsen bliver registreret som en hændelse i safetynet.

Rekruttering, hvor mange søger de stillinger vi slår op i B&U. 21,3 søger stillingerne i snit, i 2021 var det 26,5.

Personaleomsætningen på vores FagMED ligger på 17,7.

HR chef Christine Schou slutter af med ”Vi skal gå nye veje” Vigtigt at vejle Kommune består af arbejdspladser, hvor vores ansatte er glade for at gå på arbejde hver dag. De 10.000 kollegaer vi har, skal være gode ambassadører for deres arbejdsplads.

Trivselsmåling i februar skal bruges som et godt redskab til lokale drøftelser. Der skal vi have fokus på medindflydelse, rekruttering og onboarding, god ledelse, ledelse af det psykiske arbejdsmiljø, bæredygtige arbejdsfællesskaber, sygefravær og ”op i tid”. Vi skal væk fra millimeterdemokrati og over i et fokus på livsfaser og fleksibel arbejdstid. Forskellige arbejdspladser med forskellige løsninger. Det kræver at vi alle sammen har mod til tillid og frisættelse af faglighed, borgere og løsninger.

## **Formanden indstiller,**

At FagMED Dagtilbud drøfter HR i tal.

## **Beslutning**

Drøftet.

Medarbejdersiden i FagMED Dagtilbud tilkendegav, at det er ærgerligt at pædagogers lønniveau ikke kan sammenlignes med faggruppens lønniveau i andre kommuner.

## **Bilag**

HR i tal 14-08-23

HR i tal 2023HovedMED15.9.2023

## **Punkt 43: Intern arbejdsmiljøaudit**

81.38.00-P35-2-23

### **Resume**

Den sag samler op på resultatet af den årlige arbejdsmiljøaudit.

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmiljøleder Jens Boye Ravn har gennemført arbejdsmiljøaudits i fem daginstitutioner i oktober 2023.

Daginstitutionerne var udvalgt til audit, da de alle har mange børn indskrevet og er udfordret på plads.

Der er forskellige løsninger i spil, nogen institutioner kører en gruppe børn ud i skoven hver dag, andre er i gang med til- eller ombygninger. Audits havde bl.a. fokus på, hvordan arbejdsmiljøet bliver påvirket, når daginstitutioner i perioder har overbelægning af børn.

Der er ikke konstateret nogen afvigelser (overtrædelser af Arbejdsmiljøloven) direkte relateret til pladsudfordringen, men der er opstillet en række forbedringsforslag om risikovurderinger, koordinering og et styrket samarbejde med Kommunale Ejendomme.

De generelle konklusioner er vedlagt som bilag.

### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at FagMED drøfter konklusionerne af arbejdsmiljøaudits (se bilag).

### **Beslutning**

Konklusionerne af arbejdsmiljøaudits blev drøftet.

- Forvaltningen arbejder på at forbedre samarbejdet med Kommunale Ejendomme om byggesager.
- Dagtilbuddene kan blive bedre til at dele gode erfaringer og redskaber om byggeri eller andet arbejdsmiljøarbejde - fx. dele eksempler på risikovurdering på intranettet.
- Forvaltningen kan også understøtte daginstitutionerne under byggeri ved at lave tjeklister.
- Dagplejen har valgt at benytte APV-spørgeskema til selvudfyldelse vedr. en del af dagplejernes APV, idet det er vanskeligt at nå rundt i 169 dagplejehjem og 55 legestuegrupper for de tre arbejdsmiljø-repræsentanter.

### **Bilag**

Opsamling til FagMED - Arbejdsmiljøaudit 2023

## Punkt 44: Arbejdsulykker 2023

81.38.00-P35-2-23

### Resume

Denne sag præsenterer et overblik over arbejdsulykker i Dagtilbud i 2023.

### Sagsfremstilling

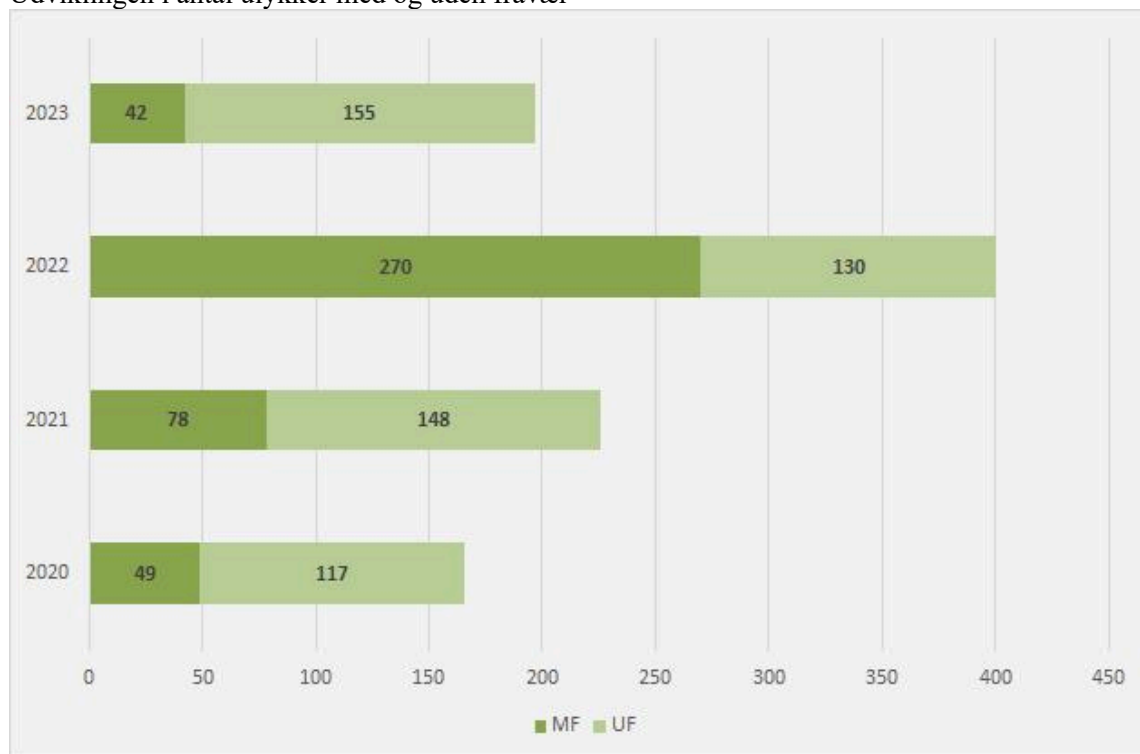
Arbejdstilsynets definition på arbejdsulykker:

En arbejdsulykke er en pludselig hændelse i forbindelse med arbejdet, som fører til, at en person kommer fysisk eller psykisk til skade. En arbejdsulykke kan efter arbejdsskadesikringsloven også være en skade, der opstår efter en påvirkning, der har varet i højst fem dage.

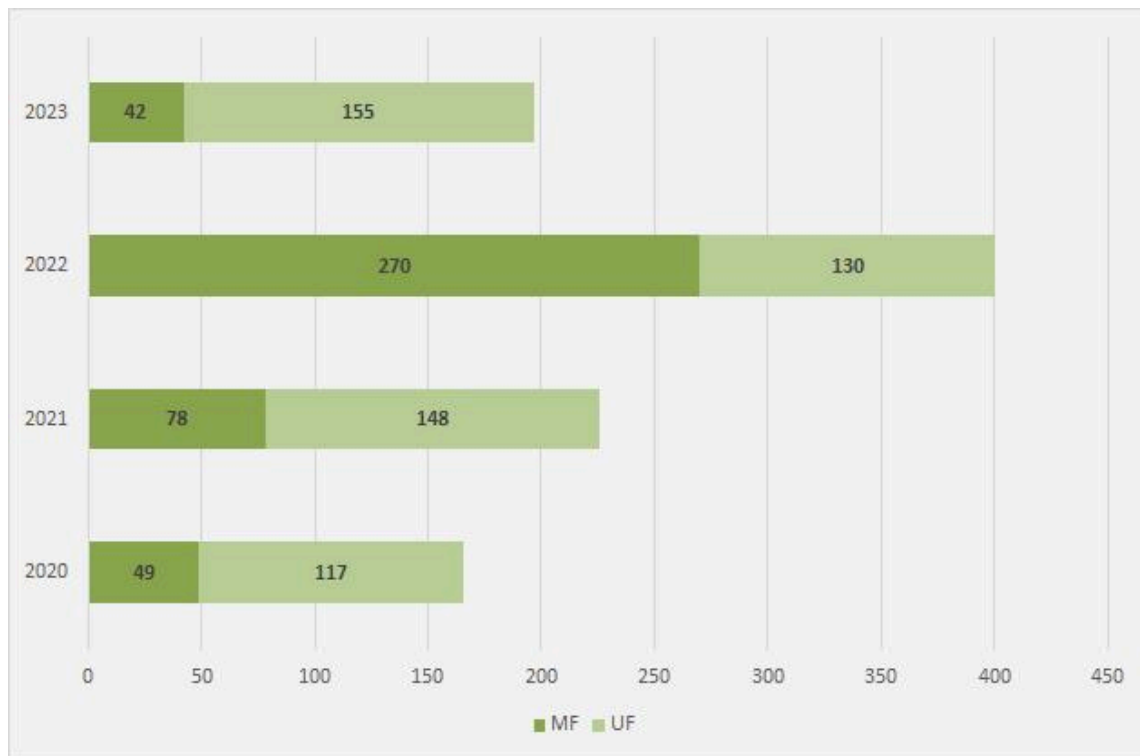
Arbejdsulykker i Dagtilbud:

I 2023 (frem til 15. nov.) er der indberettet 197 arbejdsulykker i SafetyNET, heraf har de 42 ulykker medført sygefravær. I 2022 blev der indberettet i alt 400 arbejdsulykker, hvor de 270 var med sygefravær. Heraf er en stor del arbejdsulykker relateret til covid19. Det er derfor vanskeligt at sammenligne tallene fra imellem årene med covid19. I 2021 blev der indberettet 226 ulykker, 78 med fravær

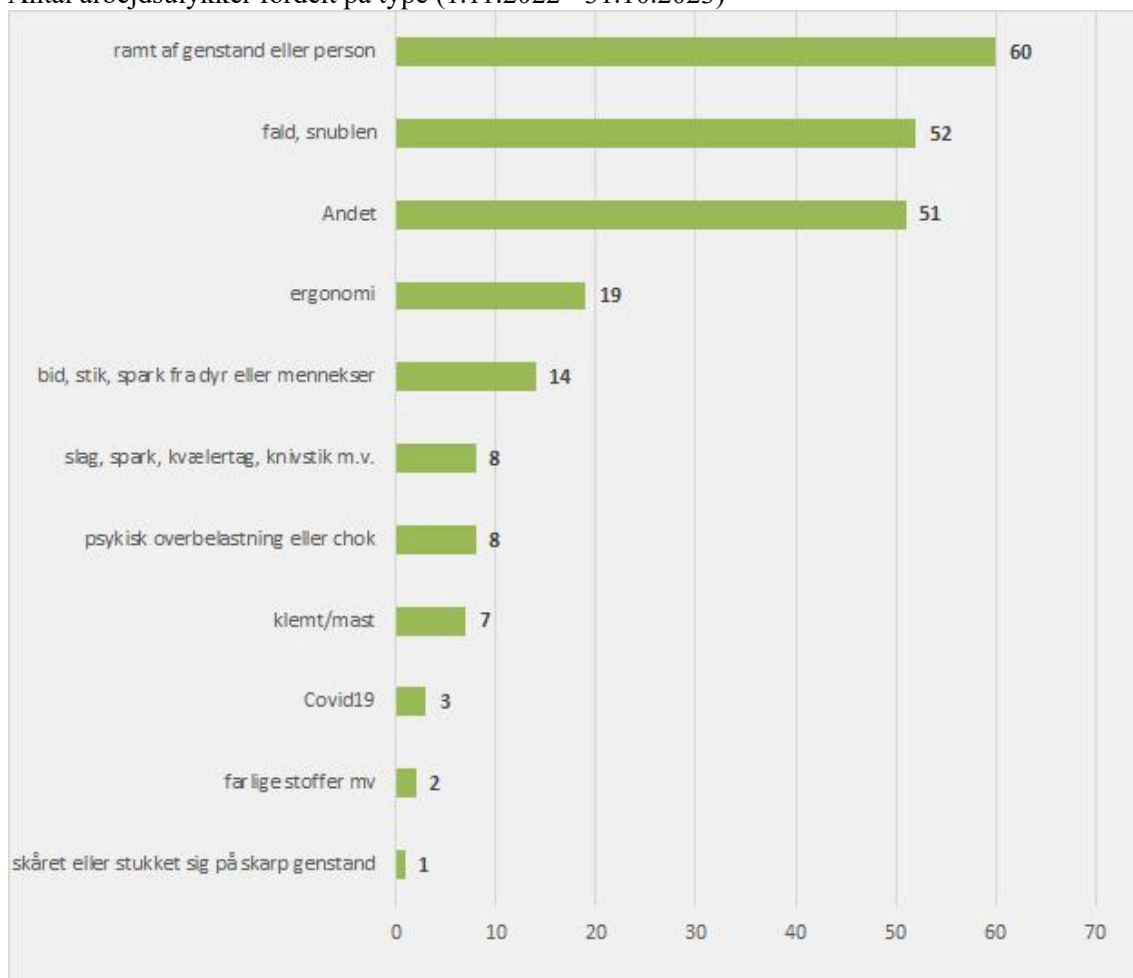
Udviklingen i antal ulykker med og uden fravær



Udviklingen i antallet af alvorlige ulykker - med et fravær på mere end 3 uger.



Antal arbejdsulykker fordelt på type (1.11.2022 - 31.10.2023)



## Dagtilbudschefen indstiller,

at FagMED Dagtilbud tager status på arbejdsulykker til efterretning.

## Beslutning

Status på arbejdsulykker er taget til efterretning.

Kategorien "Andet" i tabellen "Antal arbejdsulykker fordelt på type" er med sine 51 arbejdsulykker en stor udefinerbar størrelse. Det er ønskeligt at få denne kategori udpenslet i fremtiden.

## **Punkt 45: Status på arbejdstilsynets besøg**

81.38.00-P35-2-23

### **Resume**

Status på Arbejdstilsynets besøg i 2023.

### **Sagsfremstilling**

Status på Arbejdstilsynets tilsyn med arbejdsmiljøet i 2023.

I 2023 har Arbejdstilsynet (AT) gennemført tilsyn i seks institutioner og opfølgende besøg i tre institutioner, som i 2022 har indgået aftaleforløb om forbedring af arbejdsmiljøet. De tre aftaleforløb er afsluttet, og der er fundet holdbare løsninger. Der er omlagt fliser, forbedret ventilation og sat fokus på god ergonomisk praksis, så bæring af børn minimeres.

AT har i år givet et påbud til en institution for manglende kemisk risikovurdering, og har indgået et aftaleforløb med en anden institution om at håndtere og forebygge høje følelsesmæssige krav og risikoen for vold og traumatiske hændelser. Daginstitutionen arbejder målrettet med at skabe en systematik i dialoger og registreringer af hændelser, vold og trusler. Forvaltningen følger forløbet med henblik på læring og udvikling.

### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at FagMED tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Orienteringen taget til efterretning.

Dagtilbuddene må forvente at få besøg af Arbejdstilsynet gennemsnitligt hver 5. år, uden forudgående varsel.

## Punkt 46: Sygefravær

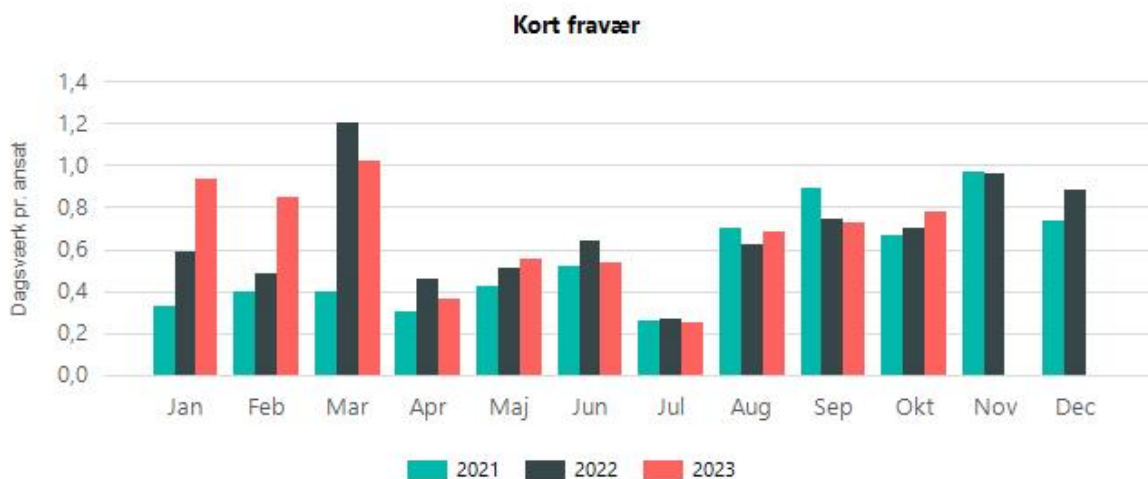
81.38.00-P35-2-23

### Resume

Sygefraværet på dagtilbudsområdet har gennem de senere år udvist en bekymrende stigende tendens. I denne sag præsenteres sygefraværtsdata for dagtilbudspersonalet i Vejle Kommune.

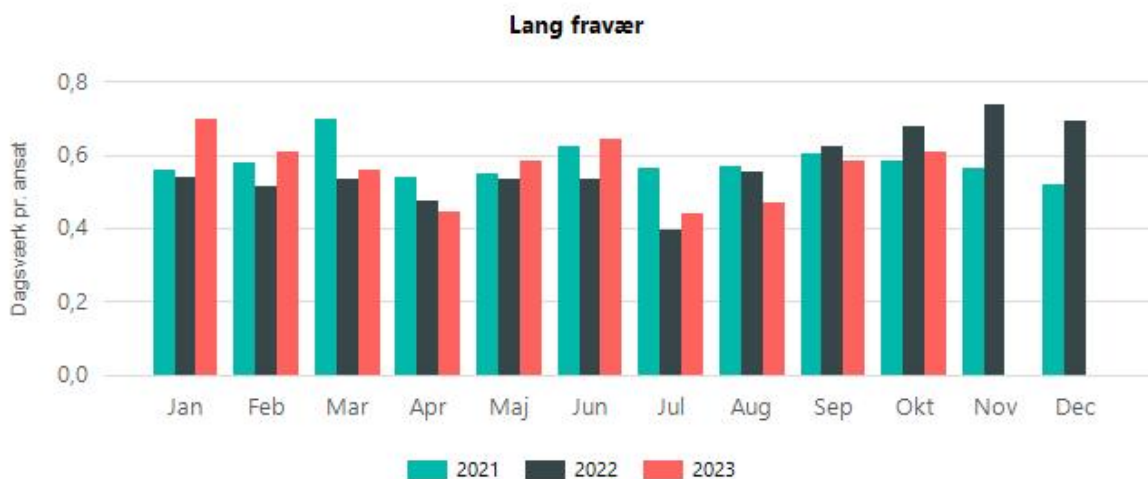
### Sagsfremstilling

Udviklingen i korttidsfraværet fremgår af nedenstående diagram:



Der har ikke været store ændringer i korttidssygefraværet i de seneste måneder i forhold til de to forrige år.

Udviklingen i langtidssygefraværet fremgår af nedenstående diagram:



Langtidssygefraværet har siden august været en anelse lavere end de to foregående år.

## **Dagtilbudschefen indstiller,**

at sygefraværdata tages til efterretning.

## **Beslutning**

Sygefraværdata taget til efterretning.

## **Bilag**

Fravær FagMED Dagtilbud

## **Punkt 47: Arbejdsmiljødrøftelse - arbejdsmiljømål**

81.38.00-P35-2-23

### **Resume**

FagMED præsenteres for evalueringen af arbejdsmiljømålene for 2021-2023 og kommer med input til udarbejdelsen af nye mål for arbejdsmiljøarbejdet i den kommende tre år, 2024- 2026.

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmiljømålene for 2021-2021 er blevet evalueret af institutionsledere og arbejdsmiljørepræsentanter. Evalueringen består af en spørgeskemaundersøgelse og dialoger på henholdsvis et ledermøde og et AMR-netværksmøde. Både institutionsledere og arbejdsmiljørepræsentanter er kommet med input og opmærksomheder til FagMED ifm. udarbejdelsen af nye arbejdsmiljømål.

Resultaterne og inputs præsenteres på FagMED mødet.

### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at evalueringen tages til efterretning og at FagMED Dagtilbud kommer med input til nye mål for arbejdsmiljøarbejdet.

### **Beslutning**

Evalueringen taget til efterretning.

Vedhæftede slides blev præsenteret på mødet.

FagMED Dagtilbud kom med følgende input til nye mål for arbejdsmiljøarbejdet:

- Der har været arbejdet med målet om at nedbringe sygefraværet i en årrække, men vi skal passe på at det ikke bliver for demotiverende at arbejde med det samme mål år efter år.
- Det vil være muligt at arbejde med at nedbringe sygefraværet indirekte ved at arbejde med bæredygtige arbejdsfællesskaber, som betragtes mere energigivende at arbejde med.
- Der kan formuleres arbejdsmiljømål om psykologisk tryghed.
- Der kan formuleres arbejdsmiljømål om høje følelsesmæssige krav.
- Der er behov en konkretisering af, hvordan der kan arbejdes med det/de opstillede mål.

Forvaltningen laver et konkret forslag til arbejdsmiljømål for 2024-26 til mødet i marts.

### **Bilag**

Evaluering af Dagtilbuds arbejdsmiljømål for 2021 -2023

## **Punkt 48: Eventuelt**

81.38.00-P35-2-23

**Dagtilbudschefen indstillert,**

at

**Beslutning**

Intet.

## **Punkt 49: Høring af budget i balance**

00.30.00-K04-74-23

### **Resume**

**Det godkendte reduktionskatalog sendes i høring i MED-systemet, skolebestyrelser, forældrebestyrelser og Handicaprådet.**

### **Sagsfremstilling**

**Udvalget har i punkt 115 behandlet katalog med reduktionsforslag. Det godkendte reduktionskatalog sendes nu i høring i MED-systemet, skolebestyrelser, forældrebestyrelser og Handicaprådet.**

**Høringsfristen er fastlagt til 4. januar 2024. Udvalget præsenteres for høringssvar og træffer endelig beslutning på mødet 18. januar 2024.**

### **Klima og resiliensvurdering**

Ingen bemærkninger.

### **Sagens videre forløb**

Sagen behandles alene i Børne- og Familieudvalget.

### **Historik**

Børne- og ungedirektøren indstiller, 23. november 2023, pkt. 116:

at det godkendte reduktionskatalog sendes i høring, således at udvalget kan træffe endelig beslutning om reduktioner på mødet 18. januar 2024.

Beslutning fra Børne- og Familieudvalget, 23. november 2023, pkt. 116:

Et flertal på 4 medlemmer stemte for: Peder Hummellose, Jørgen Mikkelsen, Søren Broch og Isabella Berg Kure Kristensen.

Martin Sikær, Azra Hasanbegovic, Anne Sofie Bygballe Stjernholm og Britta Bitsch undlod at stemme.

Thyge Havgaard Bjerring var fraværende.

### **Dagtilbudschefen indstiller,**

at FagMED drøfter reduktionskataloget og sender høringssvar.

### **Beslutning**

Reduktionskataloget drøftet.

Det er fornuftigt at nedlægge aftenpasning i Galaksen, når det ikke benyttes.

Sampasning i uge 28 har konsekvenser for både forældre og personale. Forældrene mister fleksibilitet i forhold til at planlægge deres ferie, og personalet får pålagt ferie i den periode. Det betyder også, at personalet ikke selv kan vælge, hvornår de vil holde deres sidste sommerferieuge. Det kan gøre det sværere at tiltrække og fastholde kvalificeret personale. Derudover kan sampasning blive overbelastet, hvis der er for mange børn i den ekstra sampasningsuge.

Flere medlemmer af FagMED Dagtilbud tilkendegav, at det vil være en dårlig idé at reducere antallet af pædagoger i ressourcemodellen. De mente, at det ville øge behovet for vejledning fra pædagogerne til det uuddannede personale, lægge et større pres på de resterende pædagoger og sænke den pædagogiske standard. De frygtede også, at det ville gøre det mindre attraktivt at søge pædagogstillinger, hvis andelen af pædagoger faldt.

FagMED Dagtilbud afgiver fælles høringsvar på baggrund af drøftelserne. Formandskabet i FagMED Dagtilbud udarbejder et høringsforslag, som rundsendes til kommentering i hele FagMED Dagtilbud inden deadline 4. januar 2024.

## **Bilag**

Reduktionskatalog Børn Unge 2024.docx

Budget 2024 Høring - skolebestyrelser, forældrebestyrelser og Handicaprådet