

Emne	Dagtilbudsråd
Mødedato	3. april 2025
Tidspunkt	Kl. 17:00-20:00
Mødested	Solrød Rådhus, kantinen
Deltagere	Familie- og uddannelsesudvalget Dorte Saabye Maja Wirenfeldt Vad Pedersen Center for Skoler og Dagtilbud Repræsentant fra BUPL og FOA Dagtilbudsledere fra kommunens dagtilbud Forældrebestyrelsesmedlemmer fra kommunens dagtilbud

Fraværende

Referent Center for Skoler og Dagtilbud

REFERAT

Nedenstående dagsordenspunkter blev præsenteret med udgangspunkt i de slides, der er vedlagt referatet. Oplæggene til de enkelte punkter fremgår derfor af disse slides. Under mødet blev der stillet spørgsmål og foretaget afklaringer i relation til de enkelte punkter. Udvalgte pointer fra disse drøftelser er gengivet under de tilhørende punkter. For at tydeliggøre forskellen mellem dagsorden og referat er dagsordenspunkterne markeret med fed skrift, mens referatteksten er angivet i kursiv.

A. Status på arbejdet med den attraktive arbejdsplads i Solrød Kommune:

1. Det politiske budgetønske om at sikre bedre fysiske rammer for dagtilbuddenes børn, fra niveau C mod niveau B, hvilket bidrager til en større mulighed for at lykkes med kerneopgaven, hvilket øger arbejdsglæden. (Se slidesene til oplægget.)

- Hvordan placerer nabokommunerne de fysiske rammer ABC? (Spørgsmål fra plenum)

- Ønske om, at dagtilbud inddrages i analysearbejdet med ABC, når der analyseres og skal tages beslutning.

2. Solrød Kommune deltager i det nationale projekt "En fremtid med fuldtid".

Projektet tager afsæt i at når flere arbejder fuld tid frem for deltid, så bidrager det til muligheden for mere fleksible arbejdsforhold, forberedelsestid og flere faste kollegaer at være på arbejde sammen med. Projektet er forankret af Kommunernes Landsforening og Forhandlingsfællesskabet og to af Solrød Kommunes dagtilbud har frivilligt meldt sig til indsatsen, sammen med kollegaer i Sundhed og Omsorg, med henblik på fælles læring i kommunen. (Se slidesene til oplægget.)

Det er Spiren/Solsikken og Børnenes Idrætshus, der har meldt sig til indsatsen.

Spiren/Solsikken:

- I Spiren er der lavet øvelser med personalet om det at gå op i tid. Øvelserne skulle være med til at give et billede af, hvilke barrierer og fordele der er ved dette og fører frem til mulige prøvehandling.
- De har udarbejdet et slogan med fokus på mindre arbejdspress og minimere arbejdsstress.
- Det er ikke kun de deltidsansatte, der oplever arbejdspress og arbejdsstress, men også fuldtidsansatte. Der afsættes derfor også en pulje af timer til dem.
- Fuldtidsansatte får tildelt 37 ekstra timer årligt, mens deltidsansatte øger deres arbejdstid med én time om ugen.
- Der er nogle af medarbejderne, der har meldt sig til at gå op i tid.
- Troen på statistikker, der viser at en stigning i fuldtid, vil nedbringe sygefraværet og skabe tryghed for børnene. Er også det, der skal skabe økonomien til, at der er plads i budgettet til at medarbejderne går op i tid.
- Det vil give færre børnetimer, da det eneste sted timerne kan tages fra er børnetid.
- Timerne bliver mere skemalagt, hvilket er det, der skal nedbringe pres og stress.
- Pædagogopgaver løses af pædagoger og så er der andre opgaver, som pædagogmedhjælpere kan løse.

Børnenes Idrætshus

Drømmen er:

- Større kontinuitet og stabilitet for børnene
→ kendte voksne, faste relationer, tryghed og tilknytning.

- Mere overskud i hverdagen
→ flere timer betyder, at pædagogerne har mere tid til kerneopgaven: leg, læring og nærvær.
- Bedre mulighed for refleksion og faglig udvikling
→ flere medarbejdere med mere tid kan planlægge, evaluere og udvikle pædagogikken.
- Større robusthed i personalet
→ mindre belastning og bedre mulighed for at håndtere dagligdagen.
- Stærkere forældresamarbejde
→ forældrene møder oftere de samme pædagoger, skaber tillid og sammenhæng i barnets liv.

Barrierer Børnenes Idrætshus har identificeret

- Balance mellem arbejdsliv og privatliv
→ Mange medarbejdere er optaget af, hvordan en fuldtidsstilling kan forenes med privatlivet. Konsekvens: Hvis balancen bliver uhensigtsmæssig, kan det føre til stress og utilstrækkelighed, hvilket påvirker både trivsel og faglighed.
- Slidsomt arbejde
→ Den pædagogiske praksis kan opleves som fysisk og mentalt krævende. Hverdagen er præget af mange skift, støj, praktiske opgaver og situationer, hvor man skal være "på" hele tiden. Det kan gøre det svært for nogle medarbejdere at forestille sig at øge timetallet, hvis de allerede oplever deres arbejde som belastende.

Det, der undersøges i projektet

- Gennem dialog med medarbejderne (interviews og teamdrøftelser), bliver det undersøgt:
 - Hvad skal der til for at flere medarbejdere vil finde det attraktivt at være på fuld tid?
 - Hvordan kan vi skabe mere fleksible og attraktive arbejdstidsmodeller?
 - Hvilke forudsætninger skal være til stede for, at fuldtid styrker både trivsel og faglighed?

Afprøvning og næste skridt

- Afprøver drømmeskema, som:
 - Har til hensigt at skabe balance mellem arbejde og privatliv.
 - Rummer individuelle behov (4-dages uge, skæve uger, tidlige/lukke-vagter, osv.).
 - Sikre vores personaleressourcer er hensigtsmæssigt fordelt over hele dagen.

- Fælles ønske om en prøveperiode på 1 måned med mulighed for forlængelse.
- Afprøvning af Ø-tid
- Alle medarbejdere har indarbejdet 1 times Ø-tid i skemaet
- Ø-tiden har bla. til formål at sikre:
 - Tid til administrativt arbejde
 - Tid til refleksion, dokumentation og faglig udvikling
(En medarbejder på fuldtid har 36 skemalagte timer, og har fleksibilitet til at lægge den sidste time om aftenen, fx til administrativt arbejde, dokumentation, faglig udvikling osv.)
 - Højere grad af forudsigelighed og overskud i praksis

3. Arbejdet med at udarbejde en uddannelsesstrategi, hvor pengene fra statens kompetenceudviklingspulje anvendes til at uddanne meritpædagoger, og klæde faglige fyrtårne på til at arbejde med loven om læreplaner.
(Se slidesene til oplægget.)

4. Fakta over personaleomsætning, som fortæller om kommunens personaleomsætning sammenlignet med andre kommuner omkring Solrød.
(Se slidesene til oplægget.)

- Brønnum og Fliis rapporten kom ud i 2022, hvilket måske kunne forklare den høje personaleomsætning i 2022, som fremgår af vedlagte slides.
- Yngre medarbejdere har en tendens til at blive kortere tid på en arbejdsplads, hvilket også kunne forklare personaleomsætningen. Men det betyder ikke nødvendigvis, at det er en dårlig arbejdsplads. Der kan ligge mange årsager bag personaleomsætning.
- Midlertidige ansættelser tæller også med i personaleomsætningen og kan have en betydning for tallet. Der er mange nuancer inde i tallene.
- FOA repræsentant nævner, at langt hen af vejen er de fleste ansættelser, medarbejdere på sabbatår.
- Fastholdelsesprocedure – har vi det?

5. Tal på normering (minimumsnormeringer), hvad loven siger om, hvordan de beregnes, og hvordan Solrød Kommune overholder minimumsnormeringerne og opgør dem. (Se slidesene til oplægget.)

Med afsæt i de fem ovenstående punkter, som blev fremlagt i forbindelse med status på arbejdet med den attraktive arbejdsplads, blev rådet sat i gang med en gruppeøvelse. I lokalet var der opsat fem plancher – én for hvert punkt. Grupperne bevægede sig rundt, standsede ved hver planche og drøftede følgende to spørgsmål:

- *Hvilke opmærksomheder får I, når I lytter til det fremlagte, i forhold til måden vi arbejder med attraktiv arbejdsplads på?*
- *Er der yderligere tiltag, man kan gøre for at øge arbejdsglæden og gøre det endnu mere attraktivt at arbejde i Solrød Kommune?*

Følgende input er kommet til punkt 1 vedr. bedre fysiske rammer:

Hvilke opmærksomheder får I, når I lytter til det fremlagte, i forhold til måden vi arbejder med attraktiv arbejdsplads på?

- Mulighed for at dele børnene op → grupperum mm.
- Reelle kvadratmeter
- Kæmpe forskel på kvalitet i forhold til kvadratmeter
- OBS på balance mellem kvadratmeter, personale, drift, tildelingsmodel
- OBS på, at der er personale nok til at kunne fordele sig på de mange gode kvadratmeter
- Attraktive udemiljøer – er også fysiske rammer

Er der yderligere tiltag, man kan gøre for at øge arbejdsglæden og gøre det endnu mere attraktivt at arbejde i Solrød Kommune?

- Flexibilitet i arbejdet → lokale tilpassede løsninger
- Fokus på koncepter (Alle Med mm.)
- Husk mulighed for "Trappetimer"
- Fokus på støjniveau
- Helårsaktiviteter; særligt vinter → Udendørs, fokus på alder - Børnehave-vuggestue

Følgende input er kommet til punkt 2 vedr. deltagelse i det nationale projekt "En fremtid med fuldtid":

Hvilke opmærksomheder får I, når I lytter til det fremlagte, i forhold til måden vi arbejder med attraktiv arbejdsplads på?

- Forskellige institutioner kræver forskellige ideer, løsninger.
- Tanker på at have ansatte nok i forhold til at dække fulde åbningstid
- Få lov at afprøve nye tiltag → Personalet har medbestemmelse

Er der yderligere tiltag, man kan gøre for at øge arbejdsglæden og gøre det endnu mere attraktivt at arbejde i Solrød Kommune?

- Afbeaukratisere
- Ressourceforbrug vs. behov → fx: tagging af børn på Aula

Følgende input er kommet til punkt 3 vedr. udarbejdelse af uddannelsesstrategi:

Hvilke opmærksomheder får I, når I lytter til det fremlagte, i forhold til måden vi arbejder med attraktiv arbejdsplads på?

- Prioritere økonomi til yderligere opkvalificering - midlerne rækker ikke til ret meget
- Meget positivt med pulje til uddannelse af medhjælpere til pædagog
- Det ville være til meget stor glæde, hvis politikerne prioriterer 2-3 flere pladser (gerne flere)

Er der yderligere tiltag, man kan gøre for at øge arbejdsglæden og gøre det endnu mere attraktivt at arbejde i Solrød Kommune?

- Kig også på ZBC-AMU
- Tilbyde medhjælpere opkvalificering – ikke kun pædagog merit.
- Lav en tilknytningsplan (lovning på job) for dem, der vælger pædagoguddannelse
- Solrød skal være en uddannelseskommune
- Højere budget til kompetenceudvikling i institutioner
- Legevenner (folkeskoleelever) → skabe interesse for faget
- Husk dagplejere og specialer – fx for tidlig fødte

Følgende input er kommet til punkt 4 vedr. fakta over personaleomsætning:

Hvilke opmærksomheder får I, når I lytter til det fremlagte, i forhold til måden vi arbejder med attraktiv arbejdsplads på?

- Onboarding
- Tilbyde opkvalificering
- Ordentlig løn
- Udvikling af netværk
- Karriere muligheder → Større bevidsthed om dette!
- Tid til andet arbejde → En del af tildelingsmodellen
- Anerkendelse – Ros
- Hvordan ser sygefraværet ud?

Er der yderligere tiltag, man kan gøre for at øge arbejdsglæden og gøre det endnu mere attraktivt at arbejde i Solrød Kommune?

- Fysisk arbejdsmiljø i legestuelokalet – Fælles gæstehus (Dagplejen)
- God faglig ledelse – Nærværende ledelse
- Synlig kompetenceudvikling
- Medbestemmelse
- Tydelig retning → lokalt/kommunalt

Følgende input er kommet til punkt 5 vedr. tal på normering (minimumsnormeringer):

Hvilke opmærksomheder får I, når I lytter til det fremlagte, i forhold til måden vi arbejder med attraktiv arbejdsplads på?

- Vigtigt med nuancerne bag tallene, så vi sammenligner på baggrund af det samme.

Er der yderligere tiltag, man kan gøre for at øge arbejdsglæden og gøre det endnu mere attraktivt at arbejde i Solrød Kommune?

- Vi bør i højere grad tale om den reelle normering (10/5) fremfor (6/3) som er inklusiv alle fagfolk.
- Hjælp til kommunikation ml. forældre-personale og politikere-personale
- Formidling af reel bemandingsplan fx til forældre (Der er max 3 voksne til 13 børn i vuggestue kl. 9-12).

B. Naturformidling:

1. Byrådet har ønsket, at der sættes særligt fokus på, at Solrød Kommune er en strandkommune, hvorfor alle børn bør få kendskab til naturen omkring stranden, hertil særligt Kundaen og Strandens Hus, der er optimale lokationer for læring angående strand, miljø og naturformidling. Derudover er havets dyreliv, stenrev og de øvrige særlige naturoplevelser i og tæt på Solrød Kommune gode udgangspunkter for at sikre god og kvalitativ undervisning om naturen. Undervisningen kan have et særpræget fokus på miljø, hvorfor undervisningsmaterialer eventuelt kan tilgodeses via interaktivt elevmateriale, fx QR-koder, der kan findes på de alligevel eksisterende strandskilte.
(Se slidesene til oplægget).
2. Forældrene inviteres til at komme med forslag til, hvordan en samlet strategi om dette emne kan skabe mening på tværs af dagtilbuddene. Forslagene tages med videre til en endelig strategi for at opfylde ønsket om styrket naturformidling i strandområdet. (Se slidesene til oplægget).

Følgende spørgsmål blev drøftet i grupper ved bordene:

- *Hvad vil gøre stranden, og naturen i øvrigt, endnu mere attraktiv at besøge? Både for forældre og personale.*

Inputs fra rådet:

- Store legepladser/klatrestativer på naturområdet i Jersie.
- Ansættelse af en naturvejleder på kommuneplan – ved hjælp af midler fra Friluftsrådet.
- Tilgængelig naturvejleder, der kan bookes til forløb.
- Udnyttelse af naturen i nærområdet – inspiration.
- Bål og grillsteder.
- Shelter.
- Transportmuligheder til at komme nemmere rundt.
- Udnytte spejderhytter.
- Flere naturlegepladser på strandområdet, som kan bidrage til skabelsen af et naturligt incitament til, at børnefamilier kommer forbi af sig selv.
- Bænke- og bordesæt ved stranden.
- Strandrensning – også i weekender.
- Prioritere budget/økonomi til opkvalificering af legepladserne i dagtilbuddene. Mange er

kedelige og ikke særlig inspirerende for børn.

- Naturvejleder.
- Bålsted ved Kundaen.
- En strand i Havdrup ☺
- Stort og langt forløb med en naturvejleder i dagtilbuddene.
- Transport til at komme ud i naturen til dagplejen.
- Fokus på transport, fx store el-ladcykler, så vuggestuerne også understøttes.
- Naturformidling gennem fx "find træ-egern" i Trylleskoven – eller ræv, rådyr, snegle, sommerfugle.
- Trædyr som kan findes.
- Eventyr om naturen/i naturen, evt. som vandring.
- Ingen QR-koder. Men andet materiale, der ikke understøtter skærmbrug.
- Naturvejleder/naturskole.
- Rengøre naturen.
- Grillpladser.
- Ingen QR-koder. Naturen skal fyldes med naturen.
- Eventyr om naturen, mens man går.
- Naturfortællinger.
- El-ladcykler til at komme ud i naturen til dagplejen.
- Adgang til en kommunal naturvejleder.

Afrunding ved Regine:

- Anderledes og bedre økonomistyring. Bedre måde at lave tildelingsmodel på og skabe bedre betingelser for at fastholde medarbejdere.
- Jf. trivselsundersøgelsen - kortlægning og undersøgelse for at skabe bedre akustiske forhold, der kan skabe bedre forhold for børn i institutioner.