



Referat af Institutionsrådsmøde for dagtilbudsområdet den 15.11. 2023

Emne/udvalg	Institutionsrådet for dagtilbudsområdet
Mødested	Børnehuset Bakkevej, Bakkevej 23, 3460 Birkerød
Mødedato	15. november 2023
Mødetidspunkt	Kl. 17.00 – 20.00
Bemærkninger	Vi beder jer melde <i>afbud senest den 8. 11</i> , hvis I ikke deltager i mødet. Ved afbud benyt kalenderinvitation i Outlook eller send en mail til krto@rudersdal.dk Vi sørger for forplejning til mødet.
Medlemmer	<ul style="list-style-type: none">• Formanden for Børne- og Skoleudvalget Anne Christiansen, som formand for IR• Børne- og Skoleudvalgets medlemmer deltager i mødet• Alle formænd for de kommunale forældrebestyrelser, herunder dagplejen og de selvejende institutionsbestyrelser• Konst. Direktør Malene Toscani• Dagtilbudschef Kirsti Schou Tornøe
Gæster	Bente Strøjer Larsen, Marie Overgaard Bering, Lotte Mosbæk Grundet mødets temaer inviteres alle bestyrelsesmedlemmer, de kommunale områdeledere og selvejende institutionsledere med til mødet.
Referent	Sekretariatschef Christina Egholm, Dagtilbudsområdet

Deltagere:

Fra Børne- og Skoleudvalget: Anne Christiansen, Thomas Lesly Rasmussen. Julie Quass Lykke Pedersen.

Repræsentation fra områderne Holte, Øverød, Bøgebakken, Birkehaven, Hestkøb. Dagplejen. De selvejende Ellesletten, Skovstjernen og Myretuen.

Fra forvaltningen: Konstitueret direktør Malene Toscani, Dagtilbudschef Kirsti Schou Tornøe, Lotte Mosbæk, Marie Overgaard, Bente Strøjer Larsen og Christina Egholm

Dagsorden for mødet

1. Velkommen til Institutionsrådsmødet

Velkommen samt præsentation af de tilstedeværende ved Anne Christiansen, formand for Børne- og Skoleudvalget.

Anne bød velkommen og præsenterede aftenens program.

2. Velkommen til område Birkehaven

- områdeleder Hanne Engquist

Hanne bød velkommen til område Birkehaven, der består af 8 børnehuse. Hanne fortalte lidt om hvad det betyder at være områdeleder.

Som områdeleder arbejder man med ledelse tæt på af de daglige ledere. De daglige ledere får dermed mere tid til faglig ledelse. Man hjælper når der kan være bøvlede sager.

Områdeledere understøtter også de daglige ledere i administrative og praktiske opgaver i forbindelse med bl.a. økonomistyring og personaleadministration.

Områdeledere deltager i forskellige projekter, bl.a. sygefraværsprojektet.

3. Sygefraværsindsatsen i Rudersdal Kommune

- Kommunens indsats v/ chefkonsulent Bente Strøier Larsen
- Tiltag og erfaringer v/daglig leder Vinnie Borg Mikkelsen, Bakkehuset

Oplæg vedlagt.

Bente fortalte om sygefraværsprojektet i RK. Dagtilbud deltog i pilotprojekt med 10 institutioner, hvor der blev udviklet rapporter, skabeloner og rammer til at understøtte dialogen om sygefravær. Det var ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter der deltog.

Sygefraværsprojektet bygger på en fælles indsats mellem både ledere og medarbejdere. Formålet er at få skabt den bedst mulige hverdag for medarbejderne.

Udvikling i sygefraværet blev præsenteret. Sygefraværet er faldet det seneste år. Vi ligger på gennemsnittet for pædagogisk personale på landsgennemsnit. På dagtilbudsområdet er sygefraværet gennemsnitlig 17 dage om året. Personale der arbejder tæt med mennesker har typisk flere sygedage end andre personalegrupper. Rudersdal har ligget over landsgennemsnittet og vi er ikke kommet ned på niveauet før Covid-19.

Der er udviklet en ny sygefraværspolitik den er ca. et år gammel. Den nye politik er mere klar og tydelig end den tidligere politik.

Der er arbejdet med at skabe bedre data for sygefravær for lederne. Der kan trækkes data på mange niveauer helt ned på den enkelte medarbejder på dage og perioder. Hvert hus har sit eget mål for sygefravær, der udregnes ud fra de seneste to års sygefravær minus 10%. Målet er først at komme på landsgennemsnit og på den længere bane at komme under landsgennemsnittet.

Der er udviklet rammer for samtaler om sygefravær og et fælles sprog til dialoger og drøftelser. Der er udviklet kurser for ledere og AMR (kurserne er obligatoriske for alle ledere).

Vinnie fortalte om oplevelsen med at have været med i pilotprojektet for to år siden.

I Bakkehuset havde sygefravær været tema op på personalemøde. Der kom fokus på hvordan man behandler hinanden i hverdagen på arbejdet. Bl.a. ting som at sige godmorgen til hinanden. Personalet arbejder med at tale hinanden raske og ikke syge. I børnehuset er det ok at være på arbejde selvom man ikke er helt på, det kan man godt sige højt og det er med til at nedbringe sygefraværet.

Vinnie bruger data for at holde øje med sygefraværet, drøfter det med AMR og TR og deler også med personalet for dialog.

Vinnie følger sygefraværspolitikken og når Vinnie ringer til en syg medarbejder er det med afsæt i omsorg og ikke kontrol. Ved sygefraværssamtalerne taler man om, om det handler om noget privat eller arbejdsmæssigt som der kan gøres noget ved.

Der er altid fokus på hygiejne i huset.

Forældrene er inddraget ved at man opfordrer forældre til at barn og forældre vasker hænder inden man afleverer. Der er sendt information ud til forældre om vigtigheden af at man holder syge børn hjemme indtil de er raske. Er der mange personaler syge sender

Vinnie information ud til forældrene for at de ved at der i de dage er lettere aktiviteter i børnehuset.

Med de tiltag der er taget i børnehuset Bakkevej er sygefraværet faldet markant.

4. Rekruttering og tilknytning af pædagogisk personale på dagtilbudsområdet

- Oplæg om Dagtilbudsområdets indsats om rekruttering og tilknytning v/kommunikationskonsulent Marie Overgaard Bering

Oplæg vedlagt.

I Rudersdal har der siden 2021 været arbejdet ihærdigt med et employer branding projekt for at tiltrække og fastholde/tilknytte medarbejdere på dagtilbudsområdet.

Der er en brændende platform, da der på landsplan mangler pædagogisk uddannet personale. KL estimerer vi vil mangle omkring 8.000 pædagogisk uddannet personale om 10 år, hvor der samtidig forventes flere børn.

I arbejdet med employer branding har der sammen med et bureau "Seek and speak" været afholdt workshops med alle ledere der har bidraget til at udvikle indsatsen.

Følgende anvendes i arbejdet:

- Uddannelse er en selvfølge og ikke et gode
- Naturen som pædagogisk læringsrum
- Høj faglighed hvor man som pædagog har mulighed for at udfolde sin faglighed.

Der er udarbejdet en landing page på kommunens hjemmesiden, hvor ansøgere kan læse mere om dagtilbud i Rudersdal, derudover har vi kørt kampagner på SOME.

Der er udarbejdet inspirationskatalog til lederne for hvordan de kan arbejde med employer branding. Der har været afholdt kurser i LinkedIn for at vi kan brande Rudersdal kommune.

Vi har i Rudersdal 12 uddannelseshuse der tager de lønnede pædagogpraktikanter, der er hos os i 6 måneder ad gangen. Vi lægger derfor en særlig indsats med uddannede praktik vejledere. Og forsøger via projektet at tiltrække pædagogstuderende til Rudersdal.

Der blev spurgt til om børnehusene kan lægge en lille film op på deres visitkort på Rudersdal kommunes hjemmeside. Det kan godt lade sig gøre.

Oplevelsen er at der kommer flere ansøgninger til de opslåede pædagogstillinger efter indsatsen.

Der kommer til at være flere indsatser i starten af året, bl.a. en kampagne for at tiltrække nye pædagogstuderende. Workshop for lederne med fokus på tilknytning.

Der blev spurgt til om der kan arbejdes med løn for at tiltrække og fastholde. I Rudersdal er der tilført 3 mio. kr. til løn årligt. Disse midler er blevet udmøntet i en forhåndsftale, hvor

pædagogerne får en højere løn end i henhold til overenskomsten samt tillæg efter ansættelse i 5 , 10 og 15 år.

Der blev spurgt til om der kunne tilbydes medarbejderne særlige favorable tiltag. Kunne der stilles Rudersdal el cykler til rådighed på stationerne til medarbejdere der kommer med tog. Kunne transporttid være en del af arbejdstiden.

5. Kompetenceudvikling på Dagtilbudsområdet

- Oplæg om kompetenceudvikling på Dagtilbudsområdet v/ pædagogisk konsulent Lotte Mosbæk

Oplæg vedlagt.

Vi prioriterer høj kvalitets dagtilbud i Rudersdal og vi ved fra forskningen at det er afgørende med uddannelse. Vi prioriterer derfor også fuld vikardækning, når pædagoger og medhjælpere er afsted på kurser og uddannelse.

Vi har stor fokus på at få uddannet vores medhjælpere bl.a. også som en del af onboarding. De deltager obligatorisk på en hel undervisningsdag med undervisere fra Københavns Professionshøjskole (KP) og et gå-hjemmøde der faciliteres af vores egne pædagogiske konsulenter.

Den styrkede pædagogiske læreplan fra Dagtilbudsloven er grundlaget for kompetenceudvikling, hvor fokus er på at omsætte læreplanen til pædagogisk praksis. De forskellige forløb er tilrettelagt ud fra de forskellige målgrupper (uddannet eller ikke uddannet personale).

Der blev spurgt ind til hvad med personale der har været igennem de udbudte kurser, hvad er der til dem? Der er også mulighed for at tage et eller flere diplomkurser.

Der blev efterspurgt kurser til forældrene? Forslaget tages med tilbage. Der er også mulighed for at få en pædagogisk konsulent ud til et forældremøde med et fagligt oplæg.

6. Evt.

Anne bad deltagerne om at overveje de fremtidige institutionsrådsmøder. Hvilke emner ønskes drøftet, og er der ønsker til deltagerkreds. Der er de seneste par gange inviteret hele bestyrelser med og ikke kun formænd. Det nuværende kommissorium vedlægges referatet. Send gerne eventuelle input til Dagtilbud@rudersdal.dk senest 20. december 2023

Venlig hilsen

Anne Christiansen, Formand for Børne- og Skoleudvalget