

REFERAT Dagtilbudsudvalget 2022-2025 d. 09-11-2022

Mødedato Onsdag d. 09. november 2022 kl. 08:00

Mødested Mødelokale C, 1. sal.

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Udmøntning af Budgetaftale 2023-2026 - Eventuelle alternativer til besparelse vedr. fællespasning	4
Udmøntning af Budget 2023-2026 - Indsatser til rekruttering og fastholdelse på dagtilbudsområdet	7
Personaleomsætning på dagtilbudsområdet (Orientering).....	9
Navn til ny institution i Lundtofte (Beslutning).....	13
Forslag om fuld sammenlægning af Spurvehuset og Kaplegården (Beslutning).....	14
Kommende sager.....	16
Meddelelser.....	17
Underskrift af protokol.....	18

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

00.22.00-A00-16-21

Beslutning

Dagtilbudsudvalget, den 9. november 2022

Godkendt.

Punkt 2: Udmøntning af Budgetaftale 2023-2026 - Eventuelle alternativer til besparelse vedr. fællespasning (Beslutning)

00.01.00-Ø00-3-22

Resume

I Budget 2023-2026 er der besluttet en besparelse, der vedrører fællespasning i dagtilbud to uger om året i sommerferien. Det blev samtidigt i Budgetaftale 2023-2026 aftalt, at Dagtilbudsudvalget i november 2022 skal drøfte, om der eventuelt kan findes midler på anden måde indenfor udvalgets område. I sagen forelægges forskellige alternativer til den i budgetaftalen besluttede besparelse.

Indstilling

Forvaltningen foreslår, at besparelsen i budgetaftalen på 2 mio.kr. i 2023 og 3 mio.kr. fra 2024 og frem gennemføres

- 1) enten med det oprindelige forslag om fællespasning to uger om året i sommerferien,
- 2) eller en alternativ varig besparelse indenfor Dagtilbudsudvalgets område.

Problemstilling

I Budget 2023-2026 er der besluttet en besparelse, der vedrører fællespasning i dagtilbud to uger om året i sommerferien.

Budgetteksten vedr. fællespasning lyder:

"Fællespasning i dagtilbud to uger om året i sommerferien"

Mange børn holder ferie samtidigt i de store ferieperioder. Parterne er enige om at indføre en fælles pasningsordning 2 uger om året i sommerferien (juli måned), hvilket frigiver 2,0 mio. kr. i 2023 og 3,0 mio. kr. i 2024 og frem. I opgørelsen af besparelspotentialet er der taget højde for, at der i forvejen er lavere bemanning i sommerferieugerne. Der foretages en evaluering af ordningen efter sommeren 2023. Evalueringen forelægges Dagtilbudsudvalget inden udgangen af 2023. Dagtilbudsudvalget vil i november 2022 drøfte, om man evt. kan finde midlerne på anden måde indenfor udvalgets område.

Forvaltningen bemærker, at budgetaftaleteksten er en politisk aftale, og såfremt der ikke opnås enighed blandt budgetforligsparterne, bør det efter praksis indgå i en dialog i budgetforligskredsen.

Derudover bemærkes det jf. Principper for økonomistyring for Lyngby-Taarbæk kommune at institutionernes budgetter skal være tilgængelige senest den 1. december året før ikrafttræden, så de budgetansvarlige ledere kan nå at tilpasse forbruget til det kommende års budget. Derfor skal en alternativ besparelse senest være besluttet på Kommunalbestyrelsens møde den 24. november.

Løsninger

Forud for behandling er der blevet set på følgende alternativer / delvise alternativer:

At øge antallet af lukkedage

Én lukkedag svarer til ca. 0,3 mio. kr.

Der skal her være en opmærksomhed på, at vi som kommune kun kan have 10 lukkedage, som ligger uden for industriferien, da lovgivningen tilsiger at en medarbejder skal have mulighed for at holde 3 ugers sammenhængende sommerferie. I brevet til netværkskoordinatorerne og netværksråd blev det beskrevet, at det kun var muligt at aftale yderlige to lukkedage udenfor industriferien, da der allerede var syv. Forvaltningen er efter udsendelsen af brevet blevet opmærksom på at Grundlovsdag, Juleaften og Nytårsdag i praksis forvaltes som betalte fridage for personalet. Derved er der ikke blevet brugt feriedage for personalet på disse dage. Det betyder i princippet, at der er plads til yderlige fem lukkedage, hvor man kan bede personalet om at holde tvunget fri. Det vil betyde at kommune vil benytte sig af alle 10 lukkedage, som ligger uden for industriferien.

Reduceret åbningstid

Såfremt reduceret åbningstid skulle modsvare den fulde besparelse på fællespasning på 3 mio. kr. varigt, vil det svare til en reduceret åbningstid på 1,9 time i reduceret åbningstid om ugen. En reduktion af åbningstiden på 15 minutter vil give en besparelse på ca. 0,39 mio. kr. En øget reduktion af åbningstiden giver samme relative besparelse. Såfremt der skal arbejdes videre med reduceret åbningstid, anbefaler forvaltningen, at der tages udgangspunkt i reduktioner af kvarte, halve eller hele timer.

Bemærkninger

Dagtilbudsudvalget har i et brev af 12. oktober 2022 inviteret hhv. netværkskoordinatorer og netværksråd til at komme med input til drøftelsen senest 30. oktober 2022.

Netværkskoordinatorerne har fremsendt input, som er vedlagt sagen i et bilag, hvor også forvaltningens bemærkninger til netværkskoordinatorernes input fremgår.

Netværksrådene har ikke fremsendt kommentarer.

CenterMED har haft mulighed for at kommentere skriftligt på forslagene, inden den endelige sagsfremstilling var udarbejdet. Der er fremsendt kommentarer fra fællestillidsrepræsentanten fra BUPL, som bemærker, at, uanset om man beslutter at indføre lukkedage eller fastholder beslutningen om fællespasning i dagtilbud to uger om året, er effekten en lønsumsbesparelse, der betyder forringet normering i den resterende del af året. Det ønskes, at forslaget om fællespasning ikke vedtages - den fælles ferielukning har betydning, når pædagogerne søger job rundt om i vores nabokommuner. Fællestillidsrepræsentanten fra BUPL bemærker desuden, at en reduceret åbningstid vil indebære en "voldsom nedjustering" af den ugentlige åbningstid, hvis hele besparelsen skal findes på denne måde. Det vil ikke mindst for forældrene medføre store udfordringer i forhold til at bringe og hente børn indenfor en markant afkortet åbningstid. Fællestillidsrepræsentanten anbefaler at fjerne alle forslag, der indskrænker den ugentlige og/ eller årlige åbningstid, og som følge heraf medfører nednormeringer af daginstitutionerne.

Center-MED har efterfølgende haft mulighed for at kommentere på den endelige sagsfremstilling. Der er ikke kommet yderligere kommentarer i den forbindelse.

Strategisk ramme

Budgetaftale 2023-2026.

Videre proces

Hvis Dagtilbudsudvalget peger på at besparelsen i budgetaftalen på 2 mio. kr. i 2023 og 3 mio. kr. fra 2024 gennemføres med det oprindelige forslag om fællespasning to uger om året i sommerferien, vil sagen herefter oversendes til Økonomiudvalget da det vedrører budgetaftalen. Hvis der derimod peges på en alternativ varig besparelse inden for Dagtilbudsudvalgets område, vil sagen efterfølgende skulle oversendes til Kommunalbestyrelsen.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser, da vedtagne ændringer skal modregnes den besluttede besparelse vedr. "Fællespasning i dagtilbud to uger om året i sommerferien". Der blev i budgetaftalen for 2023, besluttet en besparelse på 2,0 mio. kr. i 2023 og 3,0 mio. kr. i 2024 og frem.

Beslutningskompetence

Økonomiudvalget.

Beslutning

Dagtilbudsudvalget, den 9. november 2022

Ad 1) Anbefalet, idet der foretages en evaluering frem mod budget 2024 af ordningen efter sommeren 2023.

Udvalget bemærker, at det ønskes belyst, hvorvidt lukkedage i uge 42 eller andre modgående besparelser på sigt vil være en bedre løsning end fællespasning.

Udvalget bemærker derudover, at processen for udvalgets behandling ikke har muliggjort belysning af helt nye modgående besparelsesforslag – og dermed også alternative løsninger.

Bilag

Bemærkninger fra netværkskoordinatorer

Bemærkninger fra netværkskoordinatorerne med forvaltningens kommentarer

Punkt 3: Udmøntning af Budget 2023-2026 - Indsatser til rekruttering og fastholdelse på dagtilbudsområdet (Beslutning)

00.01.00-A00-63-22

Resume

I Budgetaftale 2023-2026 er det besluttet at afsætte en pulje til rekruttering og fastholdelse på 2,5 mio. kr. Det er i budgetaftalen også fastsat, at puljens anvendelse skal forhandles nærmere.

Indstilling

Forvaltningen foreslår, at der træffes beslutning om puljens anvendelse.

Problemstilling

I Budgetaftale 2023-2026 er parterne, i lyset af de stigende rekrutteringsudfordringer på dagtilbudsområdet enige om at styrke fastholdelses- og rekrutteringsindsatsen. Der er på den baggrund afsat en pulje på 2,5 mio. kr. i 2023 og frem. Det er i budgetaftalen også fastsat, at puljens anvendelse skal forhandles nærmere.

Løsninger

Dagtilbudsudvalget drøftede i 1. halvår 2022 "Handleplan for rekruttering og fastholdelse på dagtilbudsområdet". Handleplanen er bilagt sagen.

Forvaltningen peger med udgangspunkt i handleplanen særligt på følgende indsatser, der kan indgå i overvejelserne:

- **Forberedelsestid:** Forberedelsestid kan være et redskab i forhold til rekruttering og fastholdelse af pædagoger. Alt efter, hvordan forberedelsestiden tildeles, kan den også motivere flere pædagoger til at gå på fuld tid eller til at øge ansættelsesgraden. Økonomien vil afhænge af det konkrete timeantal.
- **Meritpædagoguddannelse:** Der blev i Budget 2021-2024 afsat en pulje på 1,0 mio. kr. til rekrutterings- og fastholdelsesindsatser i hhv. 2021 og 2022. Der er de seneste to år blevet anvendt ca. 0,35 mio. kr. i alt til at sende 20 medarbejdere afsted på meritpædagoguddannelse (udgifterne dækker undervisningsudgifter, indkøb af bøger og vikardækning). Fire af disse medarbejdere har i mellemtiden fået andet job, dvs. at der pt. er 16 medarbejdere, der er i gang med merituddannelsen. Forvaltningen gør opmærksom på, at der fra 2023 og frem ikke er afsat budget til merituddannelse længere.
- **Rekrutteringstillæg:** I 2022 har der af et mindreforbrug centralt fra 2021 været afsat midler til et rekrutteringstillæg til nyuddannede. Der er syv medarbejdere, der efter et halvt års ansættelse har fået udbetalt dette i 2022 og yderligere 21, der er i målgruppen til det (beløb udbetales efter 6 måneders ansættelse). Der er per medio september 2022 ansat 50 pædagoger i 2022. Antallet af nyuddannede, der er ansat i perioden januar 2022 til august 2022, udgør således 56%. Til sammenligning blev der i samme periode i 2021 ansat 39 pædagoger, hvoraf 12 var nyuddannede svarende til 31%. Forvaltningen gør opmærksom på, at der fra 2023 og frem ikke er afsat budget til dette længere.

Alle tre indsatser ovenfor vil som udgangspunkt udløse forældrebetaling. Forældrebetaling beregnes helt overordnet på baggrund af de gennemsnitlige bruttodriftsudgifter pr. plads.

Bemærkninger

Center-MED har haft lejlighed til at give skriftlige input til sagen. Der er kommet nedenstående skriftlige input.

Det anbefales, at forslaget om at indføre forberedelsestid til pædagogerne vedtages, idét det forudsættes at medføre, at der tildeles daginstitutionerne normering til sikring af forberedelsestiden. Det bemærkes derudover, at der dermed kan igangsættes en proces der over tid kan sikre daginstitutionerne normeringsmæssig inddækning af den nødvendige tid til forberedelse af de mange forskelligartede opgaver, der ikke vedrører det direkte arbejde med børnene. Desuden kan det bidrage til rekruttering og fastholdelse og muligvis til at sikre flere pædagoger til kommunens daginstitutioner. Endelig

bemærkes det, at det i et vist omfang kan modvirke øvrige normeringsbesparende beslutninger i det nyligt vedtagne budget.

Medarbejderrepræsentant fra dagplejen bemærker desuden, at der også bør være fokus på rekruttering og fastholdelse inden for dagplejen, hvis den fremadrettet skal være bæredygtig. Dagplejen har nu 23 dagplejere og grundet den høje gennemsnitsalder, er der udfordringer med gæstpleje, da seniorer kan sige nej til gæstebørn ved ferie og sygdom. Derudover oppebærer dagplejere en merudgift til drift af dagplejen i eget hjem grundet de stigende priser, herunder til mad, el og varme. Dette vurderes også at være en væsentlig grund til, at det lige nu er svært at rekruttere.

Ovenstående skriftligt input er efterfølgende sendt til kommentering i det samlede Center-MED. Der er ikke kommet yderligere kommentarer i den forbindelse.

Strategisk ramme

Budgetaftale 2023-2026.

Videre proces

Den videre proces vil afhænge af den politiske beslutning om anvendelse af puljen.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Beslutningskompetence

Kommunalbestyrelsen.

Beslutning

Dagtilbudsudvalget, den 9. november 2022

Anbefalet, at 200.000 kr. årligt anvendes til ”meritpædagoguddannelse”, mens den resterende del anvendes til at understøtte arbejdet med ”forberedelsestid” ved udmøntning til institutionerne fordelt på antal børn.

Bilag

Bilag - Forslag til handleplan for rekruttering og fastholdelse på dagtilbudsområdet - Dagtilbudsudvalget 9. februar 2022

Punkt 4: Personaleomsætning på dagtilbudsområdet (Orientering)

00.15.00-A00-114-22

Resume

Dagtilbudsudvalget blev i august 2022 orienteret om udviklingen i en række centrale nøgletal på dagtilbudsområdet, herunder personaleomsætningen. Personalegruppen "pædagoger" havde i denne opgørelse (tallene var fra februar 2022) en personaleomsætning på 24%. Dagtilbudsudvalget besluttede herefter, at forvaltningen skulle forelægge en sag, som undersøger årsagen til personaleomsætningen i kommunens dagtilbud. I denne sag uddybes data vedr. personaleomsætningen på området, herunder netværkskoordinatorenes betragtninger om mulige årsager til personaleomsætningen samt initiativer i forhold til fastholdelse af medarbejdere.

Indstilling

Forvaltningen foreslår, at orienteringen om personaleomsætningen på dagtilbudsområdet tages til efterretning.

Problemstilling

Personaleomsætningen på kommuneniveau

Personaleomsætningen for pædagoger i dagtilbud i Lyngby-Taarbæk Kommune var i februar 2022 på 24%. I juni 2022 var personaleomsætningen på 20 %, dvs. at pædagogernes personaleomsætning er faldet med fire procentpoint siden opgørelsen fra februar, som indgik i den fremlagte ledelsesinformation for Dagtilbudsudvalgets område.

I juni 2022 var den samlede personaleomsætning (pædagoger, medhjælpere) i kommunens dagtilbud på 25,3% (de selvejende daginstitutioner er ikke medtaget, da kommunen ikke har adgang til data). Ud af den samlede personaleomsætning på 25,3% var 4 procentpoint intern afgang (notat med data vedrørende personaleomsætning er bilagt).

Personaleomsætningen på 25,3% dækker over store forskelle blandt personalegrupperne. "Pædagogmedhjælperne" har den højeste personaleomsætning på 40%, mens "pædagogerne" som nævnt har en personaleomsætning på 20%. Ledere og mellemledere har den laveste personaleomsætning på 17%. De 25,3% dækker også over store forskelle i alder. Den højeste personaleomsætning ses blandt de yngre pædagogmedhjælpere i aldersgruppen 16-25 år. Her ses en personaleomsætning på 57%. Aldersgrupperne 46-55 og 56-65 har begge en relativt set lav personaleomsætning på hhv. 14% og 19%.

Det er ikke umiddelbart muligt at sammenligne personaleomsætningen for "pædagoger på dagtilbud" i Lyngby-Taarbæk Kommune med "pædagoger på dagtilbud" i andre kommuner. Dette skyldes, at kommunerne har forskellig organisering, og at dagtilbudsområdet i Lyngby-Taarbæk Kommune derfor ikke svarer én til én til dagtilbudsområdet i en anden kommune. Det er derfor kun muligt at sammenligne personaleomsætningen for pædagoger generelt i Lyngby-Taarbæk Kommune med pædagoger generelt i andre kommuner. Dette har tidligere fremgået af den Ledelsesinformation på Dagtilbudsudvalgets område, som forelægges udvalget kvartalsvis. Der er dog tidligere lavet sammenligninger af personaleomsætningen for pædagoger på dagtilbudsområdet i 4K-regi, men så er det sket ved, at kommunerne hver især selv har trukket egne data for personaleomsætningen. Denne data er dog igen forbundet med usikkerhed, da organiseringen kan være forskellig, og det kræver en afgrænsning, der er fuldstændig ens.

Personaleomsætningen fordelt på netværk/institutioner

Fire ud af fem netværk har en personaleomsætning (pædagoger og medhjælpere samlet) over 25% i juni 2022, mens Netværk Brede/Virum ligger på 16,7%. 11 dagtilbud i Lyngby-Taarbæk Kommune havde i juni 2022 en personaleomsætning på over 30%. Flere af institutionerne er dog små institutioner, hvorfor der kan ses store udsving i personaleomsætningen selv ved afgang af få/ enkelte medarbejdere.

Netværkskoordinatorerne har drøftet personaleomsætningen på dagtilbudsområdet, herunder årsager til jobskifte. Netværkskoordinatorerne har nedenstående betragtninger.

- En del medarbejdere ønsker at få et job tættere på deres bopæl. Det er svært for pædagoger at bosætte sig i Lyngby-Taarbæk Kommune, da det er en dyr kommune at bosætte sig i. Dertil kommer, at der er udfordringer i forhold til den offentlige trafik, der ikke dækker yderområderne så godt.
- Lyngby-Taarbæk Kommune har en høj andel ældre pædagoger, der ønsker at gå på efterløn eller pension. Forvaltningen har dog set på data vedrørende dette, og data viser, at den ældste personalegruppe på dagtilbudsområdet samlet set har den næstlaveste personaleomsætning.
- En del medarbejdere stopper, fordi de ønsker at videreudanne sig.
- Lyngby-Taarbæk Kommune har mistet en del pædagoger, fordi kommunen var senere til at iværksætte minimumsnormeringer end en del andre kommuner. Der opleves et højt arbejdspress i daginstitutionerne. Når der mangler pædagoger i daginstitutionen, er der flere opgaver til de tilbageværende pædagoger, hvilket giver et højt arbejdspress.
- De fysiske rammer har betydning for personaleomsætningen. De fysiske rammer er flere steder ikke særlig gode, og pædagogerne kan finde bedre fysiske arbejdsforhold andre steder.

Løsninger

Som tallene viser, er der væsentlige forskelle på personaleomsætningen afhængigt af alder og faggruppe. De unge pædagogmedhjælpere i aldersgruppen 16-25 år har den højeste personaleomsætning på hele 60%. Denne personalegruppe dækker bl.a. over en del unge, som fx holder et sabbatår efter endt ungdomsuddannelse, hvor de efterfølgende søger videre til uddannelse og derfor kun er i institutionen en relativt kort periode. Den store personaleomsætning i denne personalegruppe trækker den gennemsnitlige omsætning på området op og er dermed også en del af forklaringen på den relativt høje procentsats på 25 % for den samlede personaleomsætning på området.

Indsatser med henblik på fastholdelse

Forvaltningen udarbejdede i 1. halvår 2022 et forslag til en handleplan for rekruttering og fastholdelse på dagtilbudsområdet (bilagt), som Dagtilbudsudvalget og Økonomiudvalget drøftede 1. halvår 2022. Der vil primo 2023 blive forelagt et revideret forslag til handleplan på baggrund af Budget 2023-2026 med udgangspunkt i de budgetmæssige rammer, der er fastsat her i.

Som en del af det forberedende arbejde til udarbejdelse af forslag til "Handleplan for rekruttering og fastholdelse på dagtilbudsområdet" var forvaltningen blandt andre i dialog med dagtilbudslederne og fællestillidsrepræsentanten for BUPL, og der blev gennemført en interviewundersøgelse med pædagogerne vedrørende mulige greb til fastholdelse og rekruttering af medarbejdere. Med udgangspunkt i dette peges der i forslag til handleplan bl.a. på følgende:

Forberedelsestid

Et greb i forhold til fastholdelse af medarbejdere kan være at indføre forberedelsestid til pædagogerne. I handleplanen for rekruttering og fastholdelse på dagtilbudsområdet foreslås det, at der afsættes budget til og indføres forberedelsestid for det pædagogiske personale.

Forenkling af styring og opgaveportefølje samt prioritering af ledelsestid

Pædagogerne pegede i interviewundersøgelsen på, at de oplever, at der er mange dokumentationskrav, og at de ønsker medbestemmelse på den faglige opgavevaretagelse. Derudover oplever de, at der er et komplekst politisk styringsunivers af visioner og strategier, der trækker ressourcer i dagtilbuddene. Dagtilbudslederne har løbende gennem 2021 meldt tilbage, at det er svært for dem at nå at løse alle de opgaver, der er sat i søen for lederne og at prioritere tid til at lede, organisere og følge op på opgaverne. Der blev på den baggrund og efter ønske fra Dagtilbudsudvalget primo 2022 igangsat en indsats omkring forenkling af styring og opgaveportefølje samt prioritering af ledelsestid. I første fase er der levet arbejdet med at skabe overblik over, hvad der er i gang på dagtilbudsområdet grundet hhv. lovgivning, politiske beslutninger, forvaltningsmæssige vurderinger og dokumentationskrav. Dette som grundlag for politisk at drøfte tiltag, der

kan forenkle opgaveportefølje og styring, styrke muligheden for egen faglig retning i de enkelte dagtilbud samt frigøre mere tid til dagtilbudslederne, til at være tilstede i de enkelte daginstitutioner, og for medarbejderne i forhold til at holde fokus på det daglige pædagogiske arbejde. Emnet har været politisk drøftet henover 2022, og sagen er sat på dagsordenen igen i næste udvalgsrunde.

Onboarding

Den første tid på en ny arbejdsplads er afgørende for, at medarbejdere oplever at lykkes i jobbet og dermed også for fastholdelse af medarbejdere. I Lyngby-Taarbæk Kommune er der udviklet en rekrutteringstrappe, der guider lederne igennem hvert trin af rekrutteringsprocessen. Det sidste trin vedrører indsatsen omkring onboarding af medarbejderne. I handleplan for rekruttering og fastholdelse på dagtilbudsområdet foreslås det, at der arbejdes systematisk med rekrutteringstrappens trin om onboarding, herunder introduktionsprogram for nye medarbejdere, brug af kontaktperson/mentor samt opfølgningssamtaler efter 4, 8 og 12 uger. Derudover foreslås det, at der gennemføres fælles introduktionsdag for nye medarbejdere på dagtilbudsområdet, så de får en fælles introduktion til området, forvaltningen og Lyngby-Taarbæk Kommune som helhed.

Kompetenceudvikling

I interviewundersøgelsen med pædagogerne nævner mange kompetenceudvikling som et vigtigt punkt i forhold til fastholdelse. I forslag til handleplan for rekruttering og fastholdelse på dagtilbudsområdet er der derfor foreslået fire indsatser i forhold til kompetenceudvikling:

1. Fortsat løbende kompetenceudvikling til pædagogerne
2. Systematisk kompetenceudvikling af arbejdsmiljørepræsentanter ud over fælleskommunale, initiativer
3. Afsøgning af muligheder for i højere grad at tilbyde jobrotation el.lign.
4. Afsøgning af ønsker til og udbud af kompetenceudviklingstiltag, som bliver til på basis af pædagogernes faglige og personlige nysgerrighed og motivation for at opbygge en kompetence eller få ny viden, uden det nødvendigvis knytter sig til en allerede eksisterende konkret opgave.

Forbedring af de fysiske rammer

Såvel i dialogen med dagtilbudslederne som i interviewundersøgelse med pædagogerne i kommunen bliver der peget på, at fysiske rammer, herunder størrelsen på lokaler, støjproblematikker, indeklimatek. er meget vigtigt i forhold til fastholdelse af de dygtige pædagoger, som kommunen har ansat. Det fysiske arbejdsmiljø har både stor betydning for nyuddannede, der er optagede af at kunne udfolde det, de har lært på uddannelsen i et inspirerende og interessant miljø, og for ældre ansatte, der vægter let adgang til daginstitutionen, gode arbejdsstillinger, behageligt og sundt indeklima, støjforhold m.m. Der er i Budget 2021-2024 afsat budget til fire nye daginstitutioner samt til renovering og vedligeholdelse af de eksisterende bygninger. Der er i 2021 endvidere afsat midler til renovering af legepladser på dagtilbudsområdet. Renovering af legepladser er påbegyndt i 2021 og fortsætter de kommende år.

Herudover er det i 4K regi fra oktober 2022 besluttet at udsende et spørgeskema til alle medarbejdere, der selv opsiges deres stilling. Formålet er at generere data, der viser, hvilke årsager der ligger til grund for medarbejdernes valg om at opsiges deres stilling.

Strategisk ramme

Forslag til Handleplan for rekruttering og fastholdelse på dagtilbudsområdet.

Videre proces

Dagtilbudsudvalget orienteres løbende om personaleomsætning i forbindelse med den kvartalsvise ledelsesinformation.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Beslutningskompetence

Dagtilbudsudvalget.

Beslutning

Dagtilbudsudvalget, den 9. november 2022

Taget til efterretning.

Bilag

Personaleomsætning dagtilbud

Forslag til handleplan for rekruttering og fastholdelse på dagtilbudsområdet

Punkt 5: Navn til ny institution i Lundtofte (Beslutning)

28.03.00-A00-1-22

Resume

Dagtilbudsudvalget godkendte på møde den 3. marts 2022 at benytte Lundtofteparken 43 til tidlig opstart af ny institution. Med denne sag skal der tages stilling til et navn til den nye institution.

Indstilling

Forvaltningen foreslår, at det godkendes, at navnet til den nye institution bliver 'Børnehuset Vi to'

Problemstilling

Børnehuset skal være en profilinstitution med fokus på sansemotorik og fællesskab. Dette fokus indbefatter en særlig opmærksomhed på at understøtte udviklingen af trykke og inkluderende fællesskaber, bla. ved hjælp af elementer fra programmet 'Fri for mobberi'. Af denne grund har den nye ledelse peget på navnet 'Børnehuset Vi to', som de synes henviser til relation og fællesskab. Navnet skal signalere, at trivsel og udvikling afhænger af relationen til andre, og at vi kun er noget i kraft af hinanden. Derudover vægtes børneperspektivet højt, idet navnet er nemt for børn at udtale, huske og minder om den klassiske børnebog 'Dig og mig og vi to'.

Løsninger

Den nye leder og souschef har peget på navnet "Børnehuset Vi to". Alternativt 'Børnehuset Dig og mig'.

Strategisk ramme

Lovgivningen regulerer ikke navngivning af kommunale institutioner.

Videre proces

Såfremt navnet godkendes, iværksætter forvaltningen oprettelse i diverse IT-systemer samt skiltning.

Økonomi

Beslutning om navnet er ikke forbundet med en yderligere udgift, idet der i forvejen er budgetteret med en udgift til skiltning af dagtilbuddet.

Beslutningskompetence

Kommunalbestyrelsen.

Beslutning

Dagtilbudsudvalget, den 9. november 2022

Anbefalet, idet profilen i børnehuset har fokus på sansemotorik.

Punkt 6: Forslag om fuld sammenlægning af Spurvehuset og Kaplegården (Beslutning)

28.00.00-A00-9-22

Resume

Kommunalbestyrelsen godkendte den 22. juni 2022 første fase af en sammenlægning af Vuggestuen Kaplegården og Børnehuset Spurvehuset. Den 12. oktober besluttede Dagtilbudsudvalget at sende et forslag om at udvide sammenlægningen af de to institutioner i høring i forældrebestyrelsen for Spurvehuset/ Kaplegården samt til kommentering i MED-systemet. Med denne sag skal der - efter høringen/ kommenteringen - tages endeligt stilling til forslaget om en fuld sammenlægning af de to institutioner, som vil indebære, at vuggestuebørn fra Kaplegården også sikres en plads i Spurvehusets børnehave.

Indstilling

Forvaltningen foreslår, at forslaget om fuld sammenlægning af Kaplegården og Spurvehuset godkendes.

Problemstilling

Kommunalbestyrelsen godkendte den 22. juni 2022 første fase af en sammenlægning af Vuggestuen Kaplegården og Børnehuset Spurvehuset. Sammenlægningen af de to institutioner udsprang af udfordringer med at opretholde en bæredygtig faglig og økonomisk drift i Vuggestuen Kaplegården. Forslaget til sammenlægningen kom bl.a. fra dagtilbudslederne i netværket Virum/Sorgenfri.

Sammenlægningen har indtil nu betydet, at Kaplegården og Spurvehusets nu har fælles ledelse, at personalet er én samlet personalegruppe, at der vil være samspasning i ferieperioder, og at der er etableret én samlet forældrebestyrelse.

Den 12. oktober besluttede Dagtilbudsudvalget at sende et forslag om at udvide sammenlægningen af de to institutioner i høring i forældrebestyrelsen for Spurvehuset/ Kaplegården samt til kommentering i MED-systemet. Udvidelsen vil indebære, at vuggestuebørn i Kaplegården er sikret plads i Spurvehusets børnehave. Dette var ikke muligt i den første fase af sammenlægningen grundet antallet af vuggestuepladser i forhold til børnehavepladser. Den fulde sammenlægning er mulig gjort nu, idet Spurvehuset har omdannet en vuggestuegruppe til børnehavegruppe og dermed vil have kapacitet til også at optage alle vuggestuebørn fra Kaplegården i børnehaven.

Løsninger

Forslaget om fuld sammenlægning af Spurvehuset og Kaplegården har været sendt i høring i forældrebestyrelsen samt til drøftelse i MED-systemet.

Forvaltningen har modtaget svar fra forældrebestyrelsen (vedlagt som bilag). LokalMED har ikke fremsendt egne bemærkninger. Lederen oplyser, at LokalMED læner sig op af forældrebestyrelsens høringssvar.

Forældrebestyrelsens tilbagemelding er, at de overordnet set støtter en fuld sammenlægning af de to institutioner til én integreret institution med en samlet ledelse og medarbejdergruppe fordelt på to matrikler. Forældrebestyrelsen udtrykker derudover tillid til, at ledelsen og personalegruppen på fuld ansvarlig måde kan sikre en god sammenlægning og fortsat trivsel for børnene. Forældrebestyrelsen har derudover en række opmærksomhedspunkter vedr. økonomi, opskrivning og understøttelse af sammenlægningsprocessen, som, de mener, er væsentlige for, at sammenlægningen bliver velfungerende. Forvaltningen har kommenteret på disse punkter i det vedlagte bilag.

Center-MED har ingen bemærkninger til sagen.

Forvaltningen foreslår, at den fulde sammenlægning træder i kraft pr. 1. januar 2023.

Strategisk ramme

I "Målsætninger og principper for den fremtidige dagtilbudsstruktur i Lyngby-Taarbæk Kommune", som det tidligere Børne- og Ungdomsudvalg vedtog 11. februar 2022, blev det bl.a. besluttet, at det ved nybyggeri tilstræbes, at langt de fleste børnehuse har minimum 85 enheder, så der kan være en leder, der har fuld ledelsestid, og at det som udgangspunkt skal være undtagelsen med færre end 72 enheder pr. matrikel af hensyn til tilgodese sikkerhed og en hensigtsmæssig personalemæssig normering og bæredygtighed. Kaplegården havde inden sammenlægning med Spurvehuset 44 "enheder" (to vuggestuegrupper, i alt 22 vuggestuebørn). Spurvehuset og Kaplegården vil efter sammenlægningen have 164 enheder fordelt på såvel vuggestue- som børnehavepladser, herunder også ressourcegruppepladser. I Målsætninger og principper for den fremtidige struktur på dagtilbudsområdet i Lyngby-Taarbæk Kommune (godkendt af Kommunalbestyrelsen i april 2021) fremgår det under principper for ledelse i dagtilbuddene, at ledelsen skal være tilgængelig fysisk på alle matrikler, hvis en institution er fordelt på mere end én matrikel.

I forbindelse med godkendelsen af principperne protokollerede det daværende Børne- og Ungdomsudvalg desuden, at de ikke ønskede en målsætning om, at ledelse kan deles mellem matrikler, og at fuld ledelsestid ikke skal være et mål i sig selv. Med den fulde sammenlægning af Kaplegården og Spurvehuset vil nuværende ledelsestid bibeholdes i Kaplegården ved en afdelingsleder, som ikke har fuld ledelsestid; en model der netop sikrer, at ledelsen vil være fysisk tilgængelig på begge matrikler.

Videre proces

Så snart, der forelægger en politisk beslutning, vil forvaltningen orientere forældrebestyrelsen i hhv. Kaplegården og Spurvehuset om beslutningen og arbejde videre derudfra.

Økonomi

Sagen har ikke økonomiske konsekvenser, da der med beslutningen i juni 2022 opretholdes samme ledelsestid som nu på 26 timer pr. uge i Kaplegården.

Beslutningskompetence

Kommunalbestyrelsen

Beslutning

Dagtilbudsudvalget, den 9. november 2022

Anbefalet.

Bilag

Høringssvar fra forældrebestyrelsen

Forvaltningens kommentarer til forældrebestyrelsens høringssvar

Punkt 7: Kommende sager

00.22.00-A00-17-21

Sagsfremstilling

Listen over sager på vej er et planlægningsredskab for kommende møder.

Forvaltningen bemærker, at de nævnte sager kan flytte datoer, nye sager kan komme til og varslede sager kan blive uaktuelle og udgå.

Følgende sager er planlagt til det kommende møde:

- Delegationsplan
- Ledelsesinformation vedr. omstillingerne
- Meddelelse om resultat af afstemning vedr. frokostordning
- Alternative løsninger i stedet for pavillon ved Virum Skole
- Plan for genopretning af dagtilbud og køkkener
- Funktionsprogram og Arealparadigme for nye dagtilbud
- Sammenlægning af projekter under Carlshøjvej
- Plan for brugerinddragelse ved byggerier på Virum Skole (udover lokalplanen)
- Forslag om udvidelse af Børnehuset Lærkereden

Følgende sager til det ekstraordinære udvalgsmøde den 7. december:

- Kvalitetsdrøftelse dagtilbudsområdet
- Forenklinger på dagtilbudsområdet
- Sammenhængende Børne- og Ungepolitik.

Punkt 8: Meddelelser

00.22.00-A00-18-21

Sagsfremstilling

1. Ledelsesinformation for området dagtilbud udskydes til næste møde

For at kunne følge udviklingen på dagtilbudsområdet og i sundhedsplejen udarbejdes der ledelsesinformation på området kvartalsvis. Ledelsesinformationen skulle være forelagt Dagtilbudsudvalget på dette møde, men udskydes denne gang til næste møde, da udvalget her forelægges en sag om den lovpligtige drøftelse af udviklingen på dagtilbudsområdet (kvalitetsdrøftelse). Da materialet, som danner grundlag for denne drøftelse, i høj grad er sammenfaldende med det data, der indgår i ledelsesinformationen, bilægges oplægget til kvalitetsdrøftelsen den kvartalsvise ledelsesinformation.

2. Antal stillingsopslag til kommunens dagtilbud

Der er pr. den 6. oktober 2022 opslået i alt 13 stillinger til kommunens dagtilbud. Stillingerne er fordelt således:

Stillingstype	Antal opslag
Pædagog	5 (svarende til 3% af den samlede andel af pædagoger på dagtilbudsområdet)
Pædagogmedhjælper (inklusive tilkaldevikarer)	8 (svarende til 4% af den samlede andel pædagogmedhjælpere på dagtilbudsområdet)
I alt	13

Ovenstående tabel viser antallet af opslåede stillinger i kommunen, hvilket ikke nødvendigvis svarer til antallet af vakante stillinger. Der kan eksempelvis være stillinger, der ikke er slået op endnu, eller stillinger, der har været slået op, men som ikke er blevet besat. Et scenarie er også, at man afventer at opslå, eller genopslå, stillinger, indtil ledelsen vurderer, at der er bedre mulighed for at få relevante ansøgere, eksempelvis at vente på, at næste hold af pædagogstuderende dimitterer. Endelig kan det være, at dagtilbuddet har valgt at konvertere en pædagogstilling til en pædagogmedhjælperstilling i en periode, hvis ledelsen har vurderet, at det er den mulighed, der på det givne tidspunkt er for at få stillingen besat.

Figur over udviklingen i antal opslåede stillinger er bilagt.

Bilag

Antal stillingsopslag oktober 2022

Punkt 9: Underskrift af protokol

00.01.00-A00-10-22

Sagsfremstilling

Dette er det digitale underskriftsark.

Med godkendelse af denne sag godkendes protokollen for mødet.