

Det gode børneliv i Aarhus

Det gode børneliv udfolder sig også i vores daginstitutioner — det er SF's ambition, og en fælles ambition i børne- og ungepolitikken. Med dette budgetforslag vil vi i SF komme med en række forslag, som skal sikre det gode børneliv i daginstitutionerne i Aarhus.

Gode personalenormeringer er helt centrale for det gode børneliv. Minimumsnormeringer er med til at styrke ambitionen om at flere børn og unge skal trives i de lokale fællesskaber, fordi normeringen har afgørende betydning for kvaliteten af de læringsmiljøer, som dagtilbuddene tilbyder børnene. Forskning på området underbygger, at personalenormeringen har betydning for børnenes sproglige udvikling, omfanget af konflikter mellem børn, samspillet mellem børn og voksne, samt de voksnes adfærd i forhold til børnene.

På den lange bane kan minimumsnormeringer være med til at forebygge mistrivsel hos børnene i deres ungdomsliv, fordi gode normeringer bidrager til at give børnene en god start på livet. Minimumsnormeringer taler dermed også ind i det vilde problem om unges mentale sundhed og trivsel.

Voksene børnetal, mindre ungdomsårgange og markant faldende søgning mod pædagoguddannelsen gør det svært at skaffe nok personale og antallet af forgæves rekrutteringsforsøg stiger samtidig med at andelen af uddannede medarbejdere falder. Derfor er der brug for at skrue op for arbejdet med at tiltrække pædagoger og pædagogiske assistenter og øge fokus på at have attraktive arbejdspladser for medarbejderne.

1. Understøttelse af arbejdet med bl.a. op i tid, merit, sporskifte og fire dages arbejdsuge

Flere ansatte, der går op i tid, vil bidrage til at afhjælpe manglen på pædagogisk personale. Det skyldes, at kun 1 ud 5 ansatte arbejder 37 timer om ugen. Derudover vil det skabe en større sammenhæng for børn, forældre og ansatte i dagtilbud, mere tryghed i hverdagen samt større kvalitet i opgaveløsningen. En forøgelse af den gennemsnitlige medarbejders timetal er særligt relevant i den nuværende situation, hvor det er svært at rekruttere det antal uddannede medarbejdere, der er budgetmæssig dækning til. 4-dages arbejdsuge er en anden vej der for nogle medarbejder sandsynligvis kan opleves attraktiv. Andre prøvehandlinger og udviklingsarbejder kan ligeledes være med til at tiltrække og fastholde medarbejdere. Vi foreslår, at der afsættes midler til understøttelsen af rekrutteringsarbejdet.

2. Bedre praktik

Antallet af pædagoger, der forlader faget, har været stigende over de seneste år, hvorfor ca. 11 pct. i dag arbejder uden for faget. Til at modvirke denne tendens er et greb at styrke praktikforløbene. Dels kan bedre praktikforløb mindske risikoen for frafald fra pædagoguddannelsen, dels kan bedre praktikforløb øge sandsynligheden for, at de studerende har lyst til at blive i professionen efter endt uddannelse. Der foreslås derfor en professionalisering af praktikforløbene for både pædagogstuderende og pædagogiske assistentelever. Det kræver en indsats for at uddanne praktikvejledere, som kan varetage opgaven. Der foreslås på den baggrund en pulje til finansiering af praktikvejlederuddannelsen og at der i dialog med uddannelsesstederne bliver udarbejdet et skræddersyet uddannelsesforløb med inspiration fra blandt andet Sociale Forhold og Beskæftigelse.

3. Flere pædagogiske assistenter

Der er mangel på uddannet pædagogisk personale og her spiller erhvervsuddannelsen som pædagogisk assistent en vigtig rolle. I 2022 startede, som forsøg, et brancheskifterhold på 25 elever i Børn og Unge. Der er gode erfaringer med forsøget. Derfor foreslår vi at gøre forsøget permanent. Dette kombineres med at øge antallet af elever på meritordningen. Vi foreslår at der vil blive optaget yderligere 30 pædagogiske assistenter om året på såvel merit- og brancheskifteruddannelsen.

4. Flere erfarne medarbejdere i daginstitutioner

Andelen af pædagoger i de aarhusianske dagtilbud, som er 60 år eller mere, er steget fra 5 pct. i 2015 til 11 pct. i 2023. Der arbejdes på at fastholde flere af de erfarne medarbejdere med afsæt i et samarbejde på tværs af magistratsafdelinger, hvor der er fokus på fastholdelsestiltag målrettet erfarne medarbejdere som for eksempel seniorsamtaler. Det synes vi er rigtig godt. Men de erfarne medarbejdere har en højere løn, og hvis dagtilbuddene fastholder flere i længere tid, så kan det give en øget lønudgift. Børn og Unge bedes derfor beskrive modeller for bedre fastholdelse af erfarne medarbejdere. Det kan eksempelvis være seniorordninger samt delvis lønkomensation til arbejdspladsen, der kan styrke incitamenterne for at fastholde denne værdifulde gruppe af medarbejdere.

5. Analyse af hvordan Aarhus Kommune kan overholde minimumsnormeringerne

Aarhus Kommune efterlever umiddelbart minimumsnormeringer i 2022, men også kun lige akkurat. Det er baseret på tal fra Børn og Unges normeringsrapport. I de kommende år vil det dog være sværere for Aarhus Kommune at overholde minimumsnormeringer. Det skyldes, at der er økonomiske- og personalemæssige udfordringer, der vil svække mulighederne for at efterleve minimumsnormeringer i 2024 og frem. En væsentlig udfordring er, at dagtilbuddenes budget er for lavt. På kort sigt vil der i 2024 ikke være et budget, der med tilstrækkelig sikkerhed giver mulighed for minimumsnormeringer. Det skyldes, at dagtilbuddenes budget kun marginalt forventes at kunne dække udgifter til minimumsnormeringer i 2024. Derudover er dagtilbuddenes opsparing næsten væk. Der er således hverken råderum til at håndtere ukendte såvel som kendte udfordringer. Særligt mangler der ressourcer til et voksende antal børn med et vidtgående støttebehov i dagtilbuddene. Samtidig vil de årlige krav om budgetreduktioner på grund af fællesbidraget gradvist mindske budgettet.

Det er i sidste ende byrådets ansvar at lovgivningen om minimumsnormeringer overholdes og derfor bør der frem mod næste års budgetlægning udarbejdet en analyse der skitserer hvilke håndtag byrådet kan og bør tage i brug for at Aarhus Kommune både på kort og langt sigt overholder lovgivningen om minimumsnormeringer.

SF foreslår:

- At der afsættes midler til en øget rekrutteringsindsats, som beskrevet i punkt 1.
- At forbedre praktikken ved at afsætte en pulje til at finansiere praktikvejlederuddannelsen
- At permanentgøre brancheskifteruddannelsen til pædagogisk assistent samt øge meritordningen
- At øge incitamentet til at fastholde erfarne medarbejdere blandt andet via delvis lønkomensation til dagtilbuddene

- At der udarbejdes en analyse, der skitserer, hvordan Aarhus kommune på kort og lang sigt kan overholde lovgivningen om minimumsnormeringer.

Finansieringsforslag:

I SF ser vi flere mulige finansieringskilder

- De administrative besparelser
- Råderummet fra økonomiaftalen mellem KL og finansministeriet
- En langsommere gældsafvikling

Stillet af

Anne Hamme, Liv Gro Jensen, Jan Ravn Christensen, Katrine Vinter Nielsen og Thomas Medom