



Bilag 6 - Det bedst kvalificerede personale til de mest udfordrede institutioner

Beskrivelse af initiativ

Vi ved fra forskningen, at det at gå i et høj kvalitetsdagtilbud har en stor betydning for barnets udvikling og kompetencer. For at imødekomme at nogle af de institutioner, der er placeret i de mest belastede områder i København, har vanskeligt ved at tiltrække og fastholde det dygtigste personale, kan der iværksættes forskellige tiltag, der med øgede incitament for de ansatte, tiltrækker de mest kvalificerede ansøgere til netop de områder.

Forvaltningen anbefaler derfor, at der udarbejdes en model, hvor der ansættes en hel gruppe af nye, særligt dygtige pædagoger, der knyttes i grupper af fx 4 - 5 til én institution, hvor der er meget sygefravær, høj personaleomsætning og svage faglige kvalifikationer (personalets uddannelsesniveau, danskundskaber mv.). Det vigtigt, at der ikke blot ansættes en enkelt eller to pædagoger, hvis der er behov for en større "turn around" i institutionerne, da disse formentlig ikke vil kunne fastholdes, samtidig med at der er behov for intern sparring mv., når det pædagogiske niveau skal løftes.

De særligt dygtige pædagoger med bl.a. relevant supplerende uddannelse kan tiltrækkes ved eksempelvis at få øget støtte og sparring, let adgang til efter- og videreuddannelse eller særlige løntillæg.

Forslaget rummer således både en fokuseret, intervenserende strategi med support til særlige udfordrede institutioner samt øgede incitamentsstrukturer i forhold til at tiltrække og fastholde ambitiøse medarbejdere i kerneydelsen med vedvarende børnekontakt og uden ledelsesansvar.

Dette forslag vil betyde, at de børn, der i dag har størst behov for et dagtilbud af meget høj kvalitet for at udvikle sig alderssvarende, i højere grad vil opleve et stabilt dagtilbud, der understøtter udviklingen af deres sproglige kompetencer mv. Den tidlige indsats vil betyde, at disse børn vil have større sandsynlighed for ikke at kunne følge med i skolen.

Opmærksomhedspunkter

Forslaget vil medføre, at eksisterende ansatte medarbejdere i udsatte institutioner eventuelt skal omplaceres, hvorfor indsatsen skal drøftes tæt med de faglige organisationer. Herudover skal der forhandles om lønniveau/tillæg efter kvalifikationer for de nyansatte særligt dygtige pædagoger. Der bør være opmærksomhed på, at integrationen mellem den tilbageblivende medarbejdergruppe og de nye pædagoger kræver understøttelse fra forvaltningen.

04-09-2014

Sagsnr.
2014-0165201

Dokumentnr.
2014-0165201-4

Sagsbehandler
Flemming Lunde
Østergaard Hansen

**Afdelingen for
Pædagogisk Faglighed**

Mobil
2363 7424

E-mail
flehan@buf.kk.dk

EAN nummer
5798009288301

www.kk.dk

Videre proces

- Umiddelbart efter høring beslattes om og i hvilket omfang projektet rulles ud. Forvaltningen foreslår, at der i første omgang sigtes på at rulle projektet ud i 7 institutioner med ansættelse af ca. 35 særligt dygtige pædagoger. Det vil i gennemsnit give 5 kompetencepædagoger pr. institution.
- Efterår 2014 udvikles en profil på kompetencerne hos de særligt dygtige pædagoger.
- Efterår 2014 forhandles evt. centrale tillæg/vilkår for de særligt dygtige pædagoger.
- Efter 2014 udvælges institutioner, hvor det kan anbefales, at projektet iværksættes.
- Primo 2015 ansættes medarbejdere og projektet igangsættes.
- Primo 2016 følges op på resultaterne af projektet i de syv institutioner. Opfølgningen vil have fokus på, om de nyansatte fastholdes, og om og i hvilken grad initiativet har påvirket kvaliteten af de berørte dagtilbud.

Økonomi

Beregnes som forskelle i lønudgifter mellem almene medarbejdere (medhjælpere og pædagoger) og kompetencepædagoger x antal ansatte. Forventningen er mellem 50.000 - 100.000 kr. ekstra om året pr. ansat. Dette giver med en gennemsnitsbetragtning en udgift på ca. 2.500.000 kr. Herudover bør der sættes ca. 75.000 af pr. institution til organisationsunderstøttelse i forandringsprocessen, altså i alt 525.000 for syv institutioner.

Alternativt forslag

Beskrivelse af initiativ

Dette forslag fokuserer på en intervenserende strategi med fokus på pædagogik og organisering. Forslaget indeholder følgende elementer:

Supervision

Forskning viser, at konsekvensen af manglende efteruddannelse er dalende motivation og ambitionsniveau - og i værste fald fravalg af faget. Da stabilitet og kontinuitet er særligt vigtigt for udsatte børn, er det ikke intentionen med forslaget her at trække de særligt dygtige pædagoger ud af institutionerne og hen på skolebænken. I stedet skal kompetenceudvikling for de særligt dygtige pædagoger ske i form af obligatorisk og kontinuerlig supervision.

Kompetenceudvikling i form af kurser og uddannelse

Flere undersøgelser peger på, at uddannelsesniveaut blandt kollegerne er afgørende for, om man er motiveret for at arbejde med udsatte børn. Det er derfor nødvendigt at kigge på institutionens samlede personalegruppe og identificere behovet for kompetenceudvikling og/eller uddannelse af det pædagogiske personale, der allerede er ansat i institutionen.

Funktionstillæg til særligt kompetente pædagoger

For at skabe et kvalitetsdagtilbud er det vigtigt med veluddannede pædagoger eventuelt med supplerende efteruddannelse fra professionshøjskolen eller DPU. Disse pædagoger forventes at varetage opgaver, der er særligt relateret til målgruppen, og som ofte vil ligge ud over, hvad der typisk forventes af en pædagog. Det kan fx være et udvidet forældresamarbejde. Varetagelsen af en sådan funktion vil udløse et funktionstillæg. I nogle tilfælde vil der blive tale om nyansættelser.

Overordnede målsætninger og effekter

Forslaget vil betyde, at de børn, der i dag har størst behov for et dagtilbud af meget høj kvalitet for at udvikle sig alderssvarende, i højere grad vil opleve et stabilt dagtilbud, der understøtter udviklingen af deres sproglige kompetencer mv. Den tidlige indsats vil betyde, at disse børn vil have større sandsynlighed for at kunne følge med i skolen.

Økonomi

Merudgifter til løn nedjusteres i forhold til den oprindelige model og i stedet afsættes pengene til kompetenceudvikling af eksisterende personale og supervision.

<i>(1000 kr. - 2015 p/l)</i>	2015	2016	2017	2018	I alt
Øget lønudgift, funktionstillæg pædagoger	588	588	588	588	2352
Øget lønudgift (som følge af uddannelse fra medhjælper til pædagog)	1028	1028	1028	1028	4112
Organisationsunderstøttelse	525	525	-	-	1050
Kompetenceudvikling	573	573	573	573	2292
Supervision	573	573	573	573	2292
Udgifter i alt	3287	3287	2762	2762	11098