

# Møde i dagplejestyrelsen

## Møde i Dagplejestyrelsen

---

Dato	12. april 2023
Tid	Kl. 17.00 – 20.00
Sted	Rådhuset Middelfart – MC 7 – Fænø Kalv

	<b>Forældre</b>	<b>Medarbejdere</b>
<b>Deltagere</b>	Line Svendsen Camilla Maigaard Sara Ross Rasmussen Amalie Henriksen Joan Jensen Cecilie Steensgaard Christina Gertov	Jane Bundgaard Inger Maj Johansen Vibeke Glud Klavs Eg - sekretær
<b>Afbud</b>	Amalie Henriksen Cecilie Steensgaard	Jane Bundgaard

## Dagsorden

### Orienteringer

1.	Godkendelse af dagsorden
2.	Orientering fra ledelsen – herunder pladskapacitet  <b>Klavs gennemgik kort kapaciteten i områderne. Det ser fornuftigt ud lige nu – men der forventes pres på pladserne igen efter sommerferien.</b>
3.	Budget og regnskab  <b>Dagplejen kom ud af 2022 med en overskud på 595.000 kr. – som blev indbetalt på det underskud der blev etableret i 2018 og 2019. Indbetalingen er mere end det aftalte afdrag – hvorfor der kan indbetales et tilsvarende lavere beløb i 2023.</b>

### Sager til drøftelse

4.	Rekruttering og Fastholdelse
----	------------------------------

Som besluttet på sidste møde skal vi arbejde med temaet på dette bestyrelsesmøde.

#### Rekruttering

Det har gennem længere tid været en udfordring at rekrutterer tilpas mange nye dagplejere – ikke blot i Middelfart, men i hele landet.

Hvordan kan vi arbejde med at få flere til at søge jobbet som dagplejer?

- Hvem er målgruppen?
- Stillingsannoncen?
- Rekrutteringskanaler. Jobnet, aviser, sociale medier m.m.
- Alternative rekrutteringsstrategier? Møder, film, branding m.m.
- Fleksibilitet i dagplejernes arbejdsvilkår?
- Andet?

#### Følgende elementer blev drøftet i grupperne:

- **Målgruppen er 25 – 40 år (primært) – personer som vil være i faget længe. Ansøgere med større børn. Yngre ansøgere.**
- **Stillingsannoncen kan/skal indeholde:**  
Link til små film med forskellige dagplejere som viser forskellighed i medarbejdergruppen. Evt. til egen hjemmeside.  
Fokus på det gode arbejdsmiljø.  
Fokus på god "Onboarding".  
Det gode kollegaskab i forskellige grupper.  
Fleksibilitet i "life balance" – job/familie.  
Tekniske fakta – 48 timer i hjemmet giver mange fleksible muligheder.  
Ingen transport til arbejdet.
- **Opslag på FB, Instagram, skoler, frisører, mødre grupper m.m. og i det offentlige rum – evt. med QR-koder til flere oplysninger – Påske/bamse jagt.**
- **Besøg/praktik hos dagplejer.**
- **Hvad kræver det at være dagplejer?**
- **Orientering om hjælpemidler.**
- **Indskrivningstempo i opstartsfasen.**
- **Uddannelse og kurser.**

#### Fastholdelse

Hvad kan vi gøre for at understøtte fastholdelse af medarbejdere både nye og etablerede dagplejere?

- On boarding af nye medarbejdere?
- Arbejdsmiljø?
- Individuelle aftaler/vilkår?
- Medinddragelse i beslutningsprocesser?
- Social kapital?
- Andet?

	<p>Følgende elementer blev drøftet i grupperne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Den gode start. On boarding af nye medarbejdere? Udvidet koncept med mentorordning. Introduktion til egen gruppe. Møder med social dagsorden med nye kolleger.</li> <li>• Stører individuel fleksibilitet – ex. bringe/hente egne børn.</li> <li>• Udvidet flyverfunktion.</li> <li>• Etablering af stordagpleje – tættere samarbejde mellem kolleger.</li> <li>• Fokus på faglig udvikling.</li> <li>• Fokus på kollegaskab og udvikling i legestuerne.</li> <li>• Bevægelighed – flere cykler og trilledagpleje.</li> <li>• Oprettelse af grupper med fælles faglige interesser.</li> <li>• Socialt kollegaskab efter arbejdstid.</li> </ul>
5.	<p>Legestuerne</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formål med legestuerne?</li> <li>• Indhold og rammer?</li> <li>• Lokaler som lever op til formålene?</li> </ul> <p><b>På grund af den tidspres nåede vi ikke at behandle hele punktet.</b></p> <p><b>Vi gennemgik Rammeaftalen for legestuerne, samt en status på legestuelokaler i alle områderne.</b></p> <p><b>Vi følger op på punktet på kommende bestyrelsesmøde.</b></p>

### Afrunding

8.	Eventuelt
----	-----------