

Dato: 28-06-2023

Sagsnummer: 28.09.00-A00-6-23

Sagsbehandler: Anna Kirstine Hemicke Rasmussen

Ansættelsessted: Udvikling, administration og bygherreopgaver

Opfølgning på budgetresolution for undersøgelse af fastholdelse og rekruttering af dagplejere

Indledning

Kommunalbestyrelsen vedtog med Budget 2023 en budgetresolution om en undersøgelse af fastholdelse og rekruttering af dagplejere.

Undersøgelsen og analysen sker på baggrund af det kommissorium, som blev politisk godkendt på Børne- og Skoleudvalgets møde den 7. februar 2023. Kommissoriet er vedlagt i bilag. Af kommissoriet fremgik det, at undersøgelsen skulle omfatte en databaseret status med det formål at belyse de rammer, der er gældende for Dagplejen i Rødovre Kommune i dag. Herudover rummer undersøgelsen en kvalitativ analyse med fokus på årsager og bevæggrunde for dagplejernes jobvalg samt muligheder og barrierer i rekrutteringssammenhænge.

Eventuelle fastholdelses- og rekrutteringsinitiativer skal udvikles med fokus på at skabe en tidssvarende organisering af Dagplejen med høj pædagogisk kvalitet og i tråd med de øvrige rekrutterings- og fastholdelsesinitiativer i Rødovre Kommune.

Metode og tilgang

For at indhente viden om fastholdelses- og rekrutteringsudfordringerne i Dagplejen, har forvaltningen benyttet Rødovre Kommunes inddragelsesmetode "Sammen med borgeren". Metoden giver mulighed for at tilgå både fordele og udfordringer med afsæt i borgerens oplevelse og perspektiver.

I forbindelse med undersøgelsen har forvaltningen afholdt fokusgruppeinterviews med det formål at belyse årsager og bevæggrunde for at vælge Dagplejen i Rødovre Kommune som arbejdsplads, samt muligheder og barrierer i rekrutteringssammenhænge. Fokusgrupperne bestod af:

- Medlemmer af forældrebestyrelsen i Rødovre Kommunes Dagpleje
- Dagplejere (medlemmer af MED, TR, TRIO)
- Dagplejere
- De tilsynsførende dagplejepædagoger i Rødovre Kommunes Dagpleje

Herudover har forvaltningen afholdt interview med leder af Dagplejen. Det skal bemærkes, at de adspurgte tidligere dagplejere ikke har ønsket at lade sig interviewe. Forvaltningen kender ikke års-

gen til, at de tidligere dagplejere har fravalgt at deltage i undersøgelsen. Det betyder, at årsager til ophør af dagplejere, der ikke er fratrådt pga. alder eller sygdom, ikke kan belyses.

Databaseret status vedrørende Dagplejen

Der er i dag ansat 51 dagplejere i Rødovre Kommune. Dagplejerne er fordelt i 7 grupper. Når dagplejer er syg, holder ferie mv. så tilstræbes det, at børnene passes inden for dagplejerens egen gruppe, idet børnene kender de øvrige voksne og børn. Pasning inden for grupperne er ikke altid muligt. Grupperne hører enten til Legestuen Myretuen eller Nordstjernen, hvor dagplejerne kommer én gang om ugen, medmindre der er særlige forhold i den enkeltes dagplejers børnegruppe.

Dagplejen har en leder og et tilhørende dagplejekontor bestående af en souschef og tre tilsynsførende pædagoger. Dagplejekontoret og ledelsen har den daglige kontakt, sparring og tilsyn med dagplejerne og forældrene.

Overenskomst og forhåndsftale:

Dagplejerne er underlagt overenskomsten mellem LFS (Landsforeningen for Socialpædagoger) og KL, som fastsætter dagplejernes normering til fire faste børn og den ugentlige åbningstid til 48 timer. Dagplejere kan i perioder passe femtebarn, som aflønnes ekstraordinært. I overenskomsten er der ligeledes beskrevet en seniorordning, der gør det muligt at takke nej til at gæstepasse femtebarnet. Seniorordningen træder i kraft fra det år, man fylder 58.

Der er indgået en lokal forhåndsftale mellem Rødovre Kommune og LFS i 2010. Den foreskriver, at dagplejernes normering er 3,5 barn i gennemsnit henover året. Det vil sige, at dagplejerne fast har tre børn indskrevet og 110 dage dispositionspleje. Denne kan planlægges som kortere indskrivninger af fjerde barn. F.eks. ved kendte udmeldelser samt gæstepleje.

Der er dog stor usikkerhed om, hvordan forhåndsftalen skal fortolkes og udmøntes. Det kan derfor overvejes at genbesøge forhåndsftalen.

Tilgang og afgang af dagplejere

I den seneste årrække har der været et fald i antallet af børn, der er indmeldt i Dagplejen. Det skyldes, at der har været et fald i antallet af dagplejere og et højt langtidssygefravær. I det følgende vil det blive belyst hvilke faktorer, der spiller ind på faldet af dagplejere, samt hvilke udfordringer, der er forbundet med rekrutteringen af nye dagplejere.

Nedgangen i antallet af dagplejere har de seneste år været betydeligt. I 2019 var der ansat 70 dagplejere, mens der ved udgangen af 2022 var ansat 53 dagplejere. Alene i 2022 var der en afgang på 10 dagplejere og en tilgang af to nye dagplejere. Det betyder et nettofald på otte dagplejere. En faktisk afgang på otte dagplejere betyder, at normeringen faldt 28 pladser svarende til 2,5-3 vuggestuegrupper.

Aldersfordeling inden for Dagplejen

Nedenstående tabel viser aldersfordelingen i Dagplejen og dagplejekontoret.

20-29	30-39	40-49	50-59	60-69
1	7	14	23	13

Der må forventes en større naturlig afgang i form af pension og efterløn i de nærmeste år. En tredjedel af dagplejerne er fyldt 58 år og er derfor indbefattet af senioraftalen i overenskomsten. Det

betyder, at de som medarbejdergruppe har færre børn i gæstepleje. På nuværende tidspunkt er der 18 seniorer i Dagplejen. Det har betydning for gæstepasningsordningen. Hvis der er mange seniorer i en dagplejegruppe, er det ikke altid muligt at tilbyde gæstepasning hos en kendt dagplejer.

Sygefravær

Dagplejen havde i 2022 et sygefravær på 11,2%. Langtidssygefraværet udgør 8,8%. Det svarer til, at næsten seks årsværk var fraværende hele året. Seks årsværk svarer til 21 pladser. Der vil derfor være en tomgang på minimum dette antal pladser. Til sammenligning er måltallet for sygefravær på Dagtilbudsområdet 4,7%. I 2022 var det samlede sygefravær for alle kommunens dagtilbud 6,9%.

Langtidssygefravær kan dække over mange ting, herunder fysiske gener eller psykisk kort- eller længerevarende overbelastning. I modsætning til andre dagtilbud er det ikke muligt at ansætte en vikar ved længerevarende sygdom og den sygemeldte dagplejers børn bliver derfor fordelt blandt de øvrige dagplejere eller indskrevet i en daginstitution.

Dagplejens APV er på samme niveau som de øvrige dagtilbud. Den sociale kapital og det fysiske arbejdsmiljø er væsentlige faktorer i forhold til fastholdelse. Dagplejens sociale kapital er grøn og ligger på 80. Dagplejerne har dog bemærkninger om psykisk arbejdsmiljø, herunder at indskrivning af fjerdebarn og gæstebørn belaster både psykisk og fysisk. I sidste ende kan dette føre til sygemeldinger.

Faktisk normering

Nedenstående tabel viser hvor mange børn, der er blevet passet pr. dagplejer i Rødovre i gennemsnit pr. år i sammenligning med landsgennemsnittet og i omegnskommunerne. Gennemsnittet opgøres ud fra antal fuldtidsansatte dagplejere og antal fuldtidsbørn uden skelen til sygefraværet. Oversigten er opgjort af Danmarks Statistik.

	2017	2018	2019	2020	2021
Hele landet	3,4	3,3	3,3	3,3	3,3
Rødovre	2,8	2,7	2,8	2,6	2,5
Ballerup	3,1	3,2	3	3	3,1
Brøndby	2,8	2,8	2,6	2,9	2,7
Gladsaxe	2,6	2,6	2,6	2,6	2,5
Herlev	2,7	2,6	2,7	2,5	2,4
Hvidovre	3,2	3,3	3,1	3,1	3
Høje-Taastrup	2,3	2,5	2,6	2,8	2,9

Når Dagplejen passer fx 2,5 børn i gennemsnit i 2021, så er det et udtryk for, at sygemeldte dagplejeres tomme pladser tæller med i normeringsopgørelsen.

Børn med særlige behov

Dagplejen passer ligesom øvrige dagtilbud i Rødovre Kommune børn med særlige behov. Der er en mindre del af børnene i Dagplejen, der optager to pladser. Det vil sige, at der ved en dagplejer er indskrevet to børn i stedet for tre til fire børn. Ved særlige tilfælde kan barnet tælle for tre. Der revideres til en dobbelt plads hver tredje måned. Ifølge dagplejernes overenskomst har dagplejerne ret til at takke nej til et barn med særlige behov. Dette gælder også for gæstepasning. Nedenstående tabel viser udviklingen af børn med særlige behov inden for den seneste årrække.

2021	2022	1. halvår 2023
7	8	6

Økonomi

En dagplejeplads koster i 2023 årligt og eksklusiv forældrebetaling 168.000 kr., mens en vuggestueplads koster 175.000 kr. I 2023 forventes der 100% udnyttelse af vuggestuepladserne, mens det må forventes en del tomgang i Dagplejen grundet ophør og sygefravær. Hvis der tages højde for den forventede tomgang i Dagplejen på ca. 14%, bliver den reale pris for en dagplejeplads ca. 197.000 kr.

Pædagogiske krav til Dagplejen

Med afsæt i Dagtilbudsloven og indførelsen af den styrkede pædagogiske læreplan, er der stillet øgede krav til den pædagogiske kvalitet og de fysiske rammer hos den enkelte dagplejer, blandt andet i forhold til trivsel, udvikling, læring, dannelse og børnesyn. Kravene flytter de kvalitetskrav, der er til daginstitutionernes arbejde med pædagogisk høj kvalitet.

Der stilles krav til både de fysiske og pædagogiske læringsmiljøer. I dagtilbudsloven står det blandt andet beskrevet, at der skal etableres et pædagogisk læringsmiljø, som skal tilrettelægges, så det indtager hensynet til børnenes perspektiv og deltagelse, børnefællesskabet, børnegruppens sammensætning og børnenes forskellige forudsætninger.

Dagplejen arbejder kontinuerligt med at implementere den styrkede pædagogiske læreplan og et fælles børnesyn. Dagplejerne er en mangfoldig medarbejdergruppe, der har forskellige forudsætninger for at arbejde med de nye pædagogiske krav i den styrkede pædagogiske læreplan.

Forskelle mellem kommunale dagplejere og private passere

Det er forældrene, der ansætter en privat passer, jævnfør paragraf 81 i Dagtilbudsloven. Der er således tale om en privatretlig aftale, der indgås mellem passer og forældre. Der er gensidig mulighed for at opsige kontrakten for privat pasning med en måneds varsel. Dette kan have konsekvenser for den enkelte familie, da der er op til tre måneders ventetid på en kommunal dagtilbudsplads. De private passere passer både Rødovre børn og børn uden for Rødovre. De sidste fem år har der været stigning i antallet af private passere i Rødovre Kommune. Der er pt. 11 private passere i kommunen.

Godkendelseskriterier: De tilsynsførende kommunale dagplejerpædagoger godkender både de kommunale dagplejernes og de private passeres hjem i Rødovre. Først når hjemmet er godkendt i henhold til godkendelseskriterierne, kan der indskrives børn. Der findes en række ens godkendelseskriterier for dagplejerne og private passere. Rødovre Kommune godkender dog ikke kommunale dagplejehjem i etagebyggeri over stueplan, mens de private passeres hjem kan godkendes så længe, der er elevator i nærheden af lejligheden.

Kriterier for godkendelse tager afsæt i børnenes sikkerhed i hjemmet. Derudover gives der vejledning og rådgivning med afsæt i de fysiske rammer, der er beskrevet i dagtilbudsloven. Godkendelseskriterierne er vedlagt i bilag.

Faglig sparring: De private passere har ikke adgang til faglig sparring med de tilsynsførende dagplejerpædagoger og det kollegiale fællesskab, som finder sted i legestuerne.

Økonomi og åbningstid: Kommunen yder tilskud til forældre, der vælger en privat passer. Forældrene kan få tilskud til 75% af udgiften til den private passer dog max. 7.894 kr. pr. måned. I nogle tilfælde

er det billigere for forældrene at vælge en privat passer frem for en kommunal dagtilbudsplads, da den private passer selv bestemmer prisen på pasningstilbuddet.

De private passere kan bestemme egne åbningstider. Åbningstiderne er ofte kortere end de kommunale dagplejeres åbningstider. Rødovre Kommune regulerer ikke tilskuddet til private passere ud fra åbningstid, selvom det er muligt at regulere dette.

Gæstepasning: De private passere tilbyder ikke mulighed for gæstepasning ved sygdom eller i ferieperioder. Kommunen er derimod forpligtet til at stille pasning under sygdom og ferier til rådighed for de børn, der er tilmeldt Dagplejen.

Normering: De private passere kan have op til fem børn i modsætning til de kommunale dagplejere, som er normeret til 3,5 børn i gennemsnit henover året. De private passere er selv ansvarlige for at få tilstrækkeligt med børn indskrevet, mens Pladsanvisningen visiterer til den kommunale Dagpleje.

Fokusgruppeinterviews - udsagn og tematikker

I det følgende opsummeres centrale udsagn og fokuspunkter fra de fire afholdte fokusgruppeinterviews samt interviewet med lederen af Dagplejen.

Blandt alle interviewede grupper beskrives en nær relation mellem dagplejerne og børn og forældre. Dagplejen beskrives som det lille og trygge miljø, hvor der altid er en voksen, der kender barnet. Der er generel enighed om, at selvstændighed er kendetegnende for jobbet som dagplejer, da der er stor frihed til at planlægge dagens indhold ud fra børnegruppens humør og behov. Der peges samtidig på, at en dagplejer skal kunne lide sit eget selskab, hvis dagplejeren skal trives i jobbet, da man ofte er ene voksen sammen med børnene.

Rekruttering

Rekrutteringsindsatsen, de ansættelsesmæssige forhold og arbejdsmiljø er fremherskende, når de interviewede bliver spurgt ind til, hvordan rekrutteringen af dagplejere kan forbedres.

Rekrutteringsindsats

Alle de interviewede peger på, at der skal tænkes i andre og anderledes baner, når det kommer til rekruttering af dagplejere. I dag rekrutteres der hovedsageligt via lokalavisen, rk.dk og jobindex.dk. Indsatsen resulterer sjældent i ansættelser. De interviewede dagplejere og forældre anbefaler, at rekruttering fokuserer på den tætte relation barn/voksen med mindre fokus på de fysiske og pædagogiske krav. Lederen af Dagplejen understreger dog vigtigheden af, at ansøgerne er bekendte med de pædagogiske krav og børnesyn, der i dag stilles til dagplejere, da Dagplejen skal leve op til lovningskrav til de styrkede pædagogiske læringsmiljøer.

Der er et fælles ønske om, at annoncering skal være tilgængelig i lokalmiljøet som fx i svømmehallen, på biblioteket og hos sundhedsplejersken.

Ansættelsesmæssige forhold

Et af de aspekter, som flere af de interviewede nævnte som udfordrende er godkendelseskriterierne, herunder særligt den kommunale beslutning om ikke at godkende dagplejehjem i etagebyggeri over stueplan. De interviewede vurderede alle, at en stor del af de potentielle ansøgere til jobbet som dagplejer i Rødovre Kommune ikke har råd til at bo i hus i Rødovre Kommune grundet de senere års husprisstigninger. Flere deltagere foreslog, at reglerne for godkendelse af dagpleje i etagebyggeri skal genbesøges. Lederen af Dagplejen gør dog opmærksom på, at der skal være tilstrækkelig brandsikkerhed, hvis etagebyggeri over stueplan skal godkendes.

Der var et gennemgående ønske blandt fokusgruppedeltagerne om lettere tilgængeligt information omkring lønvilkår, herunder gældende regler og muligheder for fradrag, samt godkendelseskriterierne af dagplejehjem i Rødovre Kommune.

Arbejdsmiljø

Flere af dagplejerne peger på, at et godt og attraktivt arbejdsmiljø vil kunne gøre det lettere at rekruttere dagplejere. Under afsnittet om fastholdelse vil de interviewedes holdning til det nuværende arbejdsmiljø udfoldes.

Fastholdelse

De interviewede grupper er enige om, at hvis fastholdelsen fortsat skal sikres, skal der være fokus på arbejdsmiljøet. I interviewene har der primært været fokus på normering, samt mulighed for sparring og uddannelse, som værende afgørende for arbejdsmiljøet.

Normering

Dagplejerne og dagplejepædagogerne peger på, at normeringen er årsag til den største belastning i arbejdsmiljøet.

Blandt de interviewede dagplejere opleves det som merbelægning i de perioder, hvor dagplejerne har fire børn indskrevet, også selvom det er en del af forhåndsftalen. Flere af de interviewede giver udtryk for, at det at passe mere end tre børn, for nogle medarbejdere både kan være en fysisk og psykisk belastning og beskrives som en udfordring for arbejdsmiljøet. Dertil kommer, at der i kortere perioder kan være fem børn hos den enkelte dagplejer grundet sygemeldte kollegaer.

Da seniorer kan fravælge at tage i mod femtebarnet, bidrager det til en øget belastning hos de øvrige dagplejere. Det kan gøre det vanskeligt at gæstepasse børnene inden for gruppen.

Dagplejerne beskriver usikkerhed ved, at de ikke ved, om der er tre eller fem børn om morgenen, da der kan komme gæstebørn. Denne usikkerhed påvirker det psykiske arbejdsmiljø. Flere interviewede dagplejere ønsker derfor ikke at melde sig syge eller holde fri, når de ved, at børnene i så fald skal uden for gruppen. Dagplejerne giver udtryk for, at et gæstehus eller rene gæstedagplejere ville give en mere stabil normering og dermed et mindre pres på at få passet børn i grupperne. De interviewede er indforstået med at det vil betyde en fast indskrivning af fire børn. Opfattelsen er at det vil sikre et mere attraktivt arbejdsmiljø.

Sparring

Et af de aspekter, som dagplejerne og dagplejekontoret ønsker at have mere tid til og fokus på, er sparring dagplejerne imellem og med de tilsynsførende dagplejere. Det er svært at finde den fornødne tid til at sparre sammen om børnene eller til udvikling af den enkelte dagplejer.

Ved akut opståede situationer, eller hvis der ikke er dagplejere nok til at passe børnene, træder de tilsynsførende pædagoger til og hjælper med at passe børnene. Det gør, at de tilsynsførende pædagoger ofte ikke kan udføre deres kerneopgave, som er udvikling af kvaliteten og sparring med dagplejerne. Der peges derfor på, at det er nødvendigt, at der findes en løsning på, at de tilsynsførende ikke vikarierer for dagplejerne.

Uddannelse

Især de tilsynsførende pædagoger og lederen af Dagplejen peger på et uddannelsesmæssigt efterslæb hos dagplejerne. Det er i dag svært at give dagplejerne "fri" til kortere eller længere uddannelsesforløb. Det gør det vanskeligt at højne den pædagogiske kvalitet i Dagplejen.

Muligheden for mere uddannelse vil kræve en bedre mulighed for at gæstepasse børn i kortere eller længere perioder. Dette er ikke muligt med den nuværende gæstepasningsordning.

I 2023 udkom en national undersøgelse af kvalitet i daginstitutioner og dagplejen for de 0-2 årige. Rapporten viser, at over halvdelen af dagplejerne på landsplan yder en kvalitet, der er utilstrækkelig eller ringe. Rapporten kan findes [her](#). Undersøgelsen understreger behovet for et kvalitetsløft i Dagplejen. Lederen af Dagplejen genkender behovet og har et stort ønske om, at der sikres et fælles pædagogisk fundament blandt dagplejerne. Da der ikke er mulighed for daglig sparring med kollegaer eller tilsynsførende dagplejepædagoger er det centralt med et solidt, fagligt fundament. Det vil kræve en stor efteruddannelsesindsats. Lederen af Dagplejen ønsker ligeledes at nyansatte introduceres og uddannes til det pædagogiske grundkrav. En større grad af uddannelse vil ligeledes kunne ruste dagplejerne bedre til at varetage pasning af børn med særlige behov.

Anbefalinger vedrørende fastholdelse og rekruttering i Dagplejen

På baggrund af data, samt den viden interviewrunden har givet, kan Børne- og Kulturforvaltningen pege på en række mulige tiltag, hvis der ønskes en forstærket rekrutteringsindsats på dagplejeområdet.

Rekruttering

Der kan tilrettelægges en målrettet rekrutteringsindsats, der er i øjenhøjde med de ønskede ansøgere, og der skal tænkes i alternative rekrutteringssteder som fx på biblioteket, i svømmehallen, i mødregrupper osv. En styrket rekrutteringsindsats vil koste ca. 250.000 kr. Eksempelvis til udarbejdelse af videoer, opdatering af hjemmesider, deltagelse i borgerarrangementer, hvor potentielle fremtidige dagplejere møder op.

Der kan endvidere udformes mere gennemsigtige godkendelsesprocesser og -kriterier, samt en letforståelig oversigt over dagplejeres lønvilkår på www.rk.dk, så ansøgere let kan tilgå, hvad det kræver at blive godkendt som dagplejer.

Derudover skal der tages stilling til, om der skal ændres i godkendelseskriterier, så der er mulighed for at rekruttere dagplejere, der bor i etagebyggeri over stueplan.

Godkendelseskriterierne skal tage afsæt i gældende regler. Rødovre Kommune skal overholde den styrkede pædagogiske læreplan, hvor det beskrives, at der skal tages højde for følgende aspekter i det fysiske børnemiljø; støj niveau, indeklima, plads til fysisk udfoldelse og stille aktiviteter, hygiejneforhold, lysforhold, garderobe, legeplads og udearealer, indretning og størrelse mv.

Fastholdelse

Det kan overvejes at igangsætte en analyse af behovet og udgiften ved at oprette et centralt placeret gæstehus. Forvaltningen vurderer, at et gæstehus ville skulle kunne rumme 4 stuer for både at fungere som vikarhus og legestue. I interviewene har der været et ønske om at mindske presset i forhold til gæstepasning ved korttidssygdom og sikre, at det er muligt for dagplejerne at holde fri til afspadsering, sygdom og videreuddannelse. Det vil bidrage til fastholdelsen og gøre Dagplejen til en mere attraktiv arbejdsplads.

Analysen bør undersøge, hvordan en fremtidig struktur, ledelsesstruktur, fremtidig normering, forhåndsftale og nye fysiske rammer for et vikarhus kan se ud. Forvaltningen vurderer, at en sådan analyse vil koste ca. 400.000 kr.

Kompetenceudvikling

Da kun få dagplejere har en pædagogisk uddannelse, er det vigtigt at få skabt et fælles pædagogisk fundament. Det vil sikre en større grad af pædagogisk kvalitet i Dagplejen. I dag er det imidlertid en stor udfordring at give en eller flere dagplejere fri til efteruddannelse, da der er mangel på gæstedaglejeadsler.

Det kan overvejes at øremærke midler til at videreuddanne dagplejerne. Det skal afdækkes, hvor mange midler der er behov for årligt. Muligheden for en systematisk videreuddannelse af dagplejerne forudsætter ligeledes en ny model for gæstepasning. En styrket efteruddannelsesindsats skønnes at koste ca. 800.000 kr. årligt. Herved kan der årligt sendes 1-2 medarbejdere på en PAU-uddannelse, samt sikres løbende grunduddannelse af de øvrige dagplejere.

Forhåndsftale

Forhåndsftalen er fra 2010, og der er flere uklarheder i aftalen. Derfor bør forhåndsftalen opdateres, uanset hvilke tiltag der vælges omkring rekruttering og fastholdelse.

Hvis der vælges en form for gæstepasning uden for dagplejehjemmene, eksempelvis et vikarhus, vil det kræve ny forhåndsftale mellem Rødovre Kommune og LFS, da det forudsætter at den enkelte dagplejers daglige normering stiger, da dagplejerne ikke vil skulle tage i mod gæstebørn.

Tilskud til private passere

For at stille vilkårene lige for kommunale dagplejere og private passere, kan det undersøges, om der kan gradueres i tilskuddet i forhold til eksempelvis åbningstid for de private passere. Ligeledes kan det undersøges, om det er muligt at regulere de private passerers normering i forhold til passerens boligmæssige forhold/bygningsmæssige forudsætninger.

Sammenhæng til kapacitetsbehovet i dagtilbud

Hvis det ikke lykkes at rekruttere tilstrækkeligt med dagplejere, må det forventes, at der i de kommende år er en stor afgang af dagplejere alene på grund af alderssammensætningen. I 2030 forventes det, at antallet af dagplejere vil være halveret. Det betyder, at der skal findes alternativ kapacitet svarende til otte vuggestuegrupper. Det er nødvendigt løbende at justere i denne vurdering i takt med rekruttering og afvikling. Forvaltningen vurderer, at der uanset hvad vil ske et fald i antallet af dagplejere, og at der skal tages højde for dette i Helhedsplanen for Dagtilbudsområdet.