



Naalakkersuisuts Strategi– og handle- plan for fagpersonalet på daginstitutio- nerne

Tillæg – januar 2020

Forord

Naalakkersuisuts Strategi- og handleplan for fagpersonalet på daginstitutionerne fra 2018 er blevet drøftet på det årlige følgegruppemøde den 26. september 2019 og efterfølgende i styregruppen, som endeligt godkendte det herværende udkast til forelæggelse for Naalakkersuisut januar 2020.

Det er mig en glæde at kunne konstatere, at arbejdet med at implementere Strategi- og handleplanens fokus- og indsatsområder foregår planmæssigt og ikke mindst, at alle kommuner nu også er i fuld gang med at udarbejde lokale planer for fastholdelse af daginstitutionspersonalet.

Naalakkersuisut har hele tiden lagt vægt på, at arbejdet med implementeringen af Strategi- og handleplanen skal ses som en proces, hvor de indhøstede erfaringer undervejs kan fordre en justering af indsatsområderne, og har derfor nedsat en følgegruppe bestående af repræsentanter for kommunerne, uddannelsesinstitutionerne, en række organisationer og selvstyret, hvis hovedopgave er at sikre den løbende kontrol, opfølgning og koordinering af implementeringen og udmøntningen af alle Strategi- og handleplanens fokus- og indsatsområder.

Naalakkersuisut har derfor med baggrund i Følgegruppens anbefalinger og den efterfølgende drøftelse i Styregruppen valgt at indføje enkelte tilføjelser for at styrke arbejdet med implementeringen af Strategi- og Handleplanen.

Som det ses af vedlagte bilag mener Følgegruppen, at løn- og ansættelsesforhold udgør en vigtig faktor for fastholdelsen af personalet på daginstitutionerne. Dette tager Naalakkersuisut til efterretning.

Naalakkersuisut vil udtrykke en stor tak til alle, der bidrager til implementeringen af Strategi- og handleplanens fokus- og indsatsområder, og som nu har bidraget til at kunne styrke denne indsats yderligere.

Ane Lone Bagger

Naalakkersuisoq for Uddannelse, Kultur, Kirke og Udenrigsanliggender

Indhold:

Forord	2
Indledning	4
Om tillægget til Strategi -og handleplanen.....	4
Tilføjelser til Strategi- og handleplanen.....	6
1. Under Fokusområde 2: Uddannelse og opkvalificering, indsatsområde I:.....	6
2. Under Fokusområde 2: Uddannelse og opkvalificering, indsatsområde III:.....	7
3. I Strategi– og handleplanen tilføjes som et nyt Fokusområde følgende:	7
Bilag 1: Følgegruppen pr. 26. september 2019.....	9
Bilag 2: Følgegruppens anbefalinger i stikordsform.....	10
Bilag 3: Skematisk oversigt over Naalakkersuisuts strategi - og handleplan	15
Bilag 4: Skematisk opstilling af hørings svar	19

Indledning

Om tillægget til Strategi -og handleplanen

Naalakkersuisuts Strategi- og handleplan for fagpersonalet på daginstitutionerne¹ er et dynamisk og fleksibelt redskab til at nå de overordnede målsætninger om at sikre flere uddannede pædagoger samt fastholde og opkvalificere det eksisterende personale på daginstitutionerne gennem effektive og sammenhængende indsatser, som bidrager til at sikre en stabil og veluddannet medarbejderstab i alle landets daginstitutioner.

Til sikring af den løbende kontrol, opfølgning og koordinering af implementeringen og udmøntningen af alle Strategi- og handleplanens fokus- og indsatsområder er der nedsat en følgegruppe (se Bilag 1), som holdt sit første møde efter Strategi- og handleplanens vedtagelse den 26. september 2019, hvor Styregruppen efterfølgende havde et møde for at drøfte de fremkomne forslag den 2. oktober 2019, og igen december 2019 for at drøfte dette tillæg.

Dette tillæg til Naalakkersuisuts Strategi- og handleplan for fastholdelse af fagpersonalet på daginstitutionerne hænger naturligt sammen med Strategi- og handleplanen fra 2018, hvor formål, mål m.v. er beskrevet, således at der i dette tillæg til Strategi- og handleplanen kun er medtaget de punkter, som er affødt af Følgegruppens anbefalinger fra mødet den 26. september, og som Styregruppen efterfølgende foreslog medtages i Strategi -og handleplanen.

Desuden er som Bilag 3 vedlagt en skematisk oversigt over Naalakkersuisuts Strategi- og handleplan for fastholdelse af fagpersonalet på daginstitutionerne med tilføjelser, ansvarsfordeling samt status på arbejdet pr. 30. november 2019.

Følgegruppens anbefalinger ses samlet i stikordsform og vedlagt som Bilag 2, bl.a. til brug for de enkelte arbejdsgrupper under Strategi- og handleplanen som ide- og inspirationsmateriale i det videre arbejde. Som det fremgår af Bilag 2 havde Følgegruppen en del anbefalinger til at se nærmere på daginstitutionspersonalets løn- og ansættelsesvilkår, som Naalakkersuisut tager til efterretning.

Til dette års følgegruppemøde anbefalede Styrelsen for Uddannelse, som har ansvaret for det daglige arbejde med implementeringen af Strategi -og handleplanen, at der blev fokuseret på at give en status på arbejdets fremdrift, og at følgegruppen først og fremmest kom med anbefalinger til, hvorledes det videre arbejde kan styrkes.

Diskussionerne under mødet tog efterfølgende udgangspunkt i statusrapporterne vedrørende de enkelte indsatsområder samt i den af Epinion udarbejdede rapport om førskoleområdet, som kan på Naalakkersuisuts hjemmeside sammen med selve Strategi- og handleplanen og dette tillæg.

De anbefalinger, der ikke vedrører løn- og ansættelsesforhold, indgår nu i Strategi- og handleplanen således:

¹ Strategi -og handleplanen fra 2018 kan læses her: [Naalakkersuisuts Strategi- og handleplan for fagpersonalet på daginstitutionerne](#)

1. Input vedrørende finansieringen af den decentrale pædagoguddannelse er indsat under **Fokusområde 2, Uddannelse og opkvalificering, Indsatsområde II**: Evaluering af PI/SPS - for at sikre, at evalueringen tager højde for de nævnte forhold.
2. Teksten til **Fokusområde 2, Indsatsområde III, vedrørende nedsættelse af en koordinationsgruppe** til at få skabt et bedre overblik over samtlige midler til kurser samt efter- og videreuddannelse inden for Selvstyret og kommunerne, som samtidig skal sikre koordinerede og sammenhængende uddannelsesforløb for alle, der arbejder på daginstitutionsområdet, **har fået tilføjet**, at koordinationsgruppen også skal fungere som en tværsektoriel koordineringsgruppe til at sikre information om og koordinering af indsatserne på ”menneskeområdet” på tværs af sektorerne og med inddragelse af relevante uddannelsesinstitutioner.
3. Der er indsat et nyt **Fokusområde 6, indsatsområde I**: Revision af lovgrundlaget.

Styregruppen vurderer, at de øvrige anbefalinger fra følgegruppen enten allerede indgår i Strategi- og handleplanens indsatsområder eller i bilagsmaterialet, som ide- og inspirationsmateriale til arbejdsgrupperne, jf. Bilag 2.

Af Bilag 4 fremgår en skematisk oversigt over hørings svarene.

Tillægget til Strategi- og handleplane har været i høring i perioden 8.-29. oktober 2019 hos:

Avannaata Kommunea
Kommune Qeqertalik
Qeqqata Kommunua
Kommuneqarfik Sermersooq
Kommune Kujalleq
Departement for Boliger og Infrastruktur
Departementet for Finanser
Departementer for Sociale Anliggender og Justitsområdet
Departementet for Sundhed
Nunatsinni Perorsaasut Kattuffiat (NPK)
Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat
Ilinniartitsisut Meeqqat Atuarfianeersut Kattuffiat (IMAK)
Ilinniarfissuaq (Institut for Læring)
Perorsaanermut Ilinniarfik (PI/SPS)
Sulisitsisut (Grønlands Erhverv, GE)

Tilføjelser til Strategi- og handleplanen

1. Under Fokusområde 2: Uddannelse og opkvalificering, indsatsområde I:

Naalakkersuisut anbefaler en evaluering af Perorsaanermik Ilinniarfik/Socialpædagogisk Seminarium (PI/SPS), den decentrale pædagoguddannelse samt udbuddet af kurser, efter- og videreuddannelses tiltag og koordineringen af disse.

Hvordan:

Evalueringen skal som minimum indeholde følgende parametre:

- Hvilke uddannelser og kurser udbydes?
- Hvad er indholdet af de enkelte uddannelser og kurser?
- Hvad er kvaliteten af uddannelser og kursusudbuddet?
- Hvad betyder afstanden til uddannelsesinstitutionen for de unges valg af uddannelsen, og hvad betyder afstanden for efteruddannelsesaktiviteterne?
- Hvordan flugter indhold og kvaliteten i uddannelser og kursusudbuddet med strategi- og handleplanens målsætning, og med hvad kommunerne og dagtilbuddene efterspørger?
- Uddannelsessprogets betydning for de unges valg af uddannelse
- Optagelseskrav og meritmuligheder
- Sammenhæng med andre uddannelser
- Studieordninger og beskrivelser
- En analyse af forholdet mellem og vilkårene for den decentrale pædagoguddannelse og den decentrale læreruddannelse, **tilføjes: herunder finansieringsmodellerne i forhold til de 2 uddannelser.**

2. Under Fokusområde 2: Uddannelse og opkvalificering, indsatsområde III:

Der nedsættes en koordinationsgruppe til at få skabt et bedre overblik over samtlige midler til kurser samt efter- og videreuddannelse inden for Selvstyret og kommunerne, som samtidig skal sikre koordinerede og sammenhængende uddannelsesforløb for alle, der arbejder på daginstitutionsområdet. *tilføjes:* **Koordinationsgruppen skal endvidere fungere som en tværsektoriel koordineringsgruppe til at sikre information om og koordinering af indsatserne på ”menneskeområderne” på tværs af sektorerne og med inddragelse af relevante uddannelsesinstitutioner.**

3. I Strategi- og handleplanen tilføjes som et nyt Fokusområde følgende:

”Fokusområde 6: Revision af lovgrundlaget

Indsatsområde I:

Der nedsættes en arbejdsgruppe til at gennemgå og komme med forslag til revision af lovgivningen inden for førskoleområdet.

Hvorfor:

Fordi fagchefer og personalet på daginstitutionerne peger på en række regler, der trænger til at blive opdateret i forhold til gældende forhold på daginstitutionerne.

Hvilke elementer af lovgivningen skal undersøges:

Normering af personale i vuggestuer og børnehaver, som ønskes fastsat ud fra de behov kommunerne oplever, bl.a. med baggrund i et ønske om en bedre indsats over for børn med særlige behov og forældre med behov for bedre rådgivning og vejledning, herunder bestemmelser om lederen og souschefen, mulighed for at ansætte kontorpersonale til de administrative opgaver samt bedre hensyn til fysisk belastende arbejde samt bestemmelser om pædagogisk og anden rådgivning og vejledning af institutionerne.

Krav om stillingsbeskrivelser, herunder i forhold til dokumentation af arbejdet, anvendelse af IKT, forældresamarbejde.

Nærmere regler vedrørende anvendelse af vikarer og indførelse af smidige vikarordninger.

Regler for oprettelse af daginstitutioner i bygderne, herunder bestemmelser om normeringer og dispensationsmuligheder ved faldende børnetal eller få børn i førskolealderen samt nærmere regler om anvendelse af gamle bygninger med minimumskrav i forhold til renovering af disse bygninger.

I samme forbindelse ønskes, at ventelisteproblematikken afdækkes sammen med en revurdering af prioriteringsbestemmelserne, ligesom problematikken omkring overgangen fra vuggestue til børnehaver skal afdækkes, således at samtlige institutioners fulde kapacitet kan udnyttes bedst muligt.

Forventet effekt:

Bedre muligheder for at udnytte fagpersonalet i et mindre stressende arbejdsmiljø samt bedre muligheder for at udnytte bygningernes fulde kapacitet.

Tidshorisont og ansvar:

Arbejdsgruppen nedsættes og indkaldes til det første møde inden udgangen af april 2020. Styrelsen for Uddannelse har sammen med Departementet for Uddannelses Juridiske Afdeling ansvaret for det forberedende arbejde, herunder udarbejdelse af kommissorium og forberedelse og afholdelse af arbejdsgruppens møder. Arbejdsgruppens arbejde videregives til Departementet for Uddannelse, således at eventuel forslag til lovændring kan fremsættes til foråret 2022.”

Bilag 1: Følgegruppen pr. 26. september 2019

Direktør for Udvikling Aka Grønvold, Avannaata Kommunia
Fagchef Else Marie Johansen (Rie), Avannaata Kommunia
Fagkonsulent Maren Clasen, Kommune Qeqertalik
Uddannelseschef Sisimiut Annga Lynge, Qeqqata Kommunia
Uddannelseschef Maniitsoq Anna Heilmann, Qeqqata Kommunia
Direktør for Forvaltning for Børn og Skoler Helene Berthelsen, Kommuneqarfik Sermersooq
Konstitueret fagchef i førskole området Gustav Brandt, Kommuneqarfik Sermersooq
Forvaltningschef Dorthe Bidstrup, Kommune Kujalleq
Magdaline Geerae, Kommune Kujalleq
Pædagogisk konsulent Navarana Dorph (Nanortalik), Kommune Kujalleq
Pædagogisk konsulent Najâraq Olesen (Paamiut), Kommuneqarfik Sermersooq
Pædagogisk konsulent Sofie Sørensen (Nuuk), Kommuneqarfik Sermersooq
Pædagogisk konsulent Karoline Berthelsen, Sisimiut, Qeqqata Kommunia
Pædagogisk koordinator Sara H. Rosing, Maniitsoq, Qeqqata Kommunia
Pædagogisk konsulent Thora S. Madsen, Avannaata Kommunia
Souschef Mariane Nissen, Perorsaannermut Ilinniarfik PI/SPS:
Departement for Uddannelse Afdelingschef Lotte Kjær
Departement. For Sundhed Aka Olesen
Departement for Sociale Anliggender og Justitsområdet

Bilag 2: Følgegruppens anbefalinger i stikordsform

Forslag til nærmere gennemgang af lovgivning, herunder normeringsbestemmelser og bygninger:

Inatsisartutlov nr. 16 af 3. dec. 2012 bør opdateres, hvor følgende anbefales efterset:

Normering af personale i daginstitutioner: Ansættelse af 1 kontormedhjælper til administrativt arbejde, når institutionen har 4 grupper og opefter

Normering af personale i vuggestuer: 1 fastansat ekstra personale, som kan rokere mellem stuerne, når der er behov for afløser. Alle Dagtilbud har svært ved at få vikarer til få dages arbejde, da de tjener mere ved at modtage fuld offentlig hjælp. Arbejdet i vuggestuer er det mest fysisk belastende og derfor dette krav om 1 ekstra normering i pr. vuggestue med 3 stuer. 2 ekstra fastansatte i vuggestuer med 4 stuer og opefter.

Ny betegnelse for dagplejecenter, så det fungerer som en mini - institution, normeringsfastsættelse, ansættelse af personale som i daginstitutioner vedr. løn og arbejdstid.

Oprettelse af forplejningskonto. Fastsættelse af fysiske krav.

Leder ud over stuenormeringen: Minimumskrav af antal børn

Til Bemærkninger: Opbevaring af børnemapper § 5, stk. 5, screeninger § 5, stk. 6 og udviklingsmaterialer § 14.: Hvor og hvor længe

Iht. loven ændres således at souschefen skal begynde at arbejde med administrative opgaver, vedkommende behøver ikke at være uddannet pædagog. Derfor er lederens pædagogiske viden vigtig, og vedkommende skal have administrativ og ledelsesmæssig uddannelse.

Normeringen i børnehaverne vuggestuerne skal øges for hvert rum med hhv. 20 og 12 børn.

Og opmærksomheden fra forvaltningens side mod personalet skal være mere optimal end i dag.

Og i stillingsbeskrivelserne skal der stå hvor meget tid der skal bruges til forberedelser i timer pr. uge eller pr. 14 dage.

Der er anguniagassat i alle børnehaver. Vuggestuerne skal have bestemt kontaktperson i blandt medarbejderne.

Planlagte besøgsordninger rådes som kontrolinstans. Forvaltningen skal kontrollere målsætningerne for 0 – 3- årige og for 3 – 6- årige.

Målsætningerne skal stå specificeret som udviklende tilbud, således at de ansatte lige præcis kan se, hvad de skal gøre ved børnene i en bestemt aldersgruppe.

Kommunerne skal etablere vikarbureauer hvor vikarer der er blevet oplært i at kunne arbejde i daginstitutioner.

Der skal etableres maximal normering i daginstitutionerne.

Småbørnsinstitutioner max 12 i et rum, og mht. at man som en engageret medarbejder for børn og efter gældende lovgivning:

Registrering, IKT måling af egenskaber, samarbejde med forældre osv. forsøge på at følge med.
Nedsættelse af normering ifølge M2 ned til maksimalt 9 pr. rum.

Selv medarbejdere i stuen er nødt til at være med hvis normeringen med 12 børn i et rum skal oprettholdes.

Der bliver holdt orlov på grund af stress, da udført arbejde altid bliver udført ikke tilfredsstillende.

Bygningerne skal følge sundhedsstandarderne.

I henhold til den gældende lovgivning følges antal børn/ansat, men de bygninger der bruges, der er forældede, og ikke følger nogen lovgivning, disse skal moderniseres for at forbedre børns og ansattes daglige levested.

Ved nybygninger af børneinstitutioner skal den gældende lovgivning følges – og forordningen skal følge loven.

At der er regler ved moderniseringer for de nuværende bygninger skabes regler om mindstekrav-og at der ved moderniseringer skal indeholdes forbedringer.

Der er behov for Institutionsrådgivere

Der er behov for institutionsrådgivere. At der er servicering for de mange børn med særlige behov.

Der bliver flere og flere forældre med højere og højere krav

Ny generation af forældre med behov for støtte, der kræver megen tid til rådgivning.

Der resulterer i udmatning af medarbejdere og ansatte.

Børn med særlige behov bliver mere og mere hårde, og der bliver flere og flere. Og det sker som følge af samfundsudviklingen.

Forslag vedrørende uddannelse

Decentral pædagoguddannelse på lige fod med decentral læreruddannelse

Den nuværende form er ikke effektiv nok, da det ikke er alle kommuner som økonomisk kan afsætte midler til uddannelsen

Selvstyret skal afsætte løn til de decentralt pædagogstuderende og ikke kommunerne

Krav til den decentrale pædagog om at arbejde i mindst 2 år på arbejdspladsen efter færdig uddannelse

God ide at opkvalificere lokalbefolkningen.

Der bliver brugt ressourcer på at deltidsuddanne.

Man skal være opmærksom på at mange ikke flytter hjem igen efter man har opnået en uddannelse.
Problematisk.

Mere e-baserede opkvalificeringsmuligheder efterspørges.

Når man bor i et mindre samfund og har en faglig baggrund, så kan man sidde med et meget stort ansvar.

Det er hårdt for de uddannede at bo i byggerne da forventningerne til dem er meget høje.

Flere bør ansættes i uddannelsesstillinger. Og ansætte inden de bliver færdiguddannet.

Forbedret efteruddannelsesmuligheder evt. e-baserede. Evt. mulighed for at ældre studerende /elever kan have løn under uddannelse.

Forslag, der vedrører løn- og ansættelsesforhold

Krav til lønforhandlinger mellem NPK / SIK og Personalestyrelsen om et ekstra højt lønløft til pædagogisk faglærte i dagtilbud.

Repræsentant fra kommunerne under overenskomstforhandlingerne? (tidl. KANUKOKA)

Arbejdsgiverne bliver ikke hørt vedr. forslag til overenskomstforhandlinger

Lønforskellen i forhold til pædagoger i døgntilbud er al for stor

Personaleboliger til faglært pædagogisk personale

Øremærkede boliger skal afsættes i hver by til dagtilbudsområdet

Kommunerne afgør selv hvilken pædagogisk uddannet, som skal tildeles personalebolig ud fra stillingsopslag

Giver ikke mening at nogle kommuner kan give løn under uddannelse hvorimod andre kun har uddannelsesstøtte – gerne mere ensretning.

Lønningerne bør afspejle udført arbejde og uddannelse og bør følge prisniveauet i samfundet.

Hvis vi skal bibeholde pædagoger og kompetencer er det uomgængeligt med lønløft sammenholdt med lignende uddannelser.

At der som regel gives personaleboliger ved ansættelse – kompetencen skal ligge i institutionen (øremærket)

Undersøgelser i 2017 og i dag i 2019 beviser tydeligt at de lønninger der udbetales ligger i absolut lavest sted.

At der laves forbedringer i ansættelseskontrakterne.

At der indføres konsekvenser for disse der stopper i arbejdet forud for kontraktudløb med hensyn til ferie frirejser.

At der er en institutionsleder for hver institution, og ikke en leder for flere institutioner.

Kursusmidler skal øremærkes skal have et minimumsgrænse i beløb og fastsættes i forhold til ansattes antal.

Der skal sættes et minimumsgrænse for antal kommunalt ansatte institutionskonsulenter –de højere og højere krav i institutionerne, krav og registrering, flere og flere møder, der er behov for flere kræfter til at imødekomme kravene.

Pædagogernes fagforening skal være mere synlig for pædagogerne i samfundsdebatterne. Overenskomstsagerne bør forbedres. Det er nødvendigt med færre arbejdstimer om ugen. Og lønniveauet bør være højere for alle uddannede pædagoger. Og dette bør finansieres igennem finansloven.

Åremålsansættelser en mulighed?

Forbedret lønvilkår, skal være på lige fod med andre mellemlange videregående uddannelser

Mange pædagoger får administrative stillinger i andre erhverv. Lønforskelle er et stort problem. Kan være svært at konkurrere imod.

Pædagoger bliver ansat i stillinger som de ikke er uddannet til.

Faldende realløn et problem

Lønniveauet har betydning for om man vælger faget til eller fra.

Tværasektoriel indsats

Fastholdelse og rekruttering er et tværasektorielt problem.

Inden for sundhedsområdet er der problemer med at fastholde og rekruttere sundhedsfagligt område, særligt til yderområderne.

Inden for social området mangler der specialuddannede som kan varetage særlige grupper, fokus på opkvalificering af plejepersonale.

Kan være problematisk når man i et lille samfund er i familie med hinanden fx. at det er svært at indberette hinanden.

Tænke nye metoder ind i forhold til de små steder i forhold til ansvarsfordeling. Danne faglige netværk. Skal turde tage ansvar.

Mere tværfagligt samarbejde måske særlig vigtigt de små steder, så personalet ikke føler sig alene og kan spare med andre. Evt. øge den faglige udveksling ikke kun lokalt men også udadtil.

Blokeringer for at arbejde på tværs er at man ikke må dele oplysninger om børn. Informationer følger ikke børnene.

Mange offentlige stillinger er deltidsstillinger, man tjener ikke nok. Man vil hellere arbejde i fiskeindustrien da man tjener flere penge der.

Decentral uddannelsesordninger giver mulighed for at grupper af befolkningen, fx dem som har familier som kan være svære at flytte, kan uddannes.

Bedre tværfaglig koordinering/forhold, bedre mulighed for sparring for dem som arbejder alene i yderområder.

Få de positive historier frem, tal branchen op. Øger den faglige stolthed og prestige for faget.

Få de positive historier frem, øger villigheden til at ville arbejde de forskellige steder.

Branchestoltheden skal øges.

Fokus på hvordan vi bruger de styrker som findes i de små samfund.

Bilag 3:

Skematisk oversigt over Naalakkersuisuts strategi - og handleplan for fagpersonalet på daginstitutionerne med status på arbejdet pr. 30. november 2019.

	ANSVARLIGE	Tidsplan	Status
Fokusområde 1: Ansættelse og fastholdelse af personalet			
Indsatsområde I: For at understøtte kommunernes børne- og ungepolitik samt arbejdet med pædagogiske årsplaner for de enkelte dagtilbud og evaluering heraf, jf. førskolelovens § 5, stk. 3, anbefaler Naalakkersuisut, at der udarbejdes lokale strategier for ansættelse, tiltrækning og fastholdelse af pædagogisk personale, herunder i byggerne.	Kommunerne	Uge 39/2019	Pr. 26. september 2019 er samtlige kommuner i gang med at udarbejde lokale strategier.
Indsatsområde II: Naalakkersuisut fastsætter nærmere regler for kommunalbestyrelsens almindelige og pædagogiske tilsyn med samtlige dagtilbud.	Departementet for Uddannelse	Forventes at kunne træde i kraft 1. marts 2020	Udkast til en bekendtgørelse foreligger, og er nu til lovteknisk gennemgang
Indsatsområde III: Udarbejdelse af en lønstatistik, der viser lønniveauet for forskellige grupper af professionsbachelorer: pædagoger, sygeplejersker, lærere, inkl. Forskolelærere og socialrådgivere opdelt i begyndelsesløn, slutløn og gennemsnitsløn. For pædagogernes vedkommende opdelt i pædagoger på daginstitutions- og døgninstitutionsområdet. Endvidere udarbejdes samme lønstatistik for socialmedhjælpere og socialassistenter.	Styrelsen for Uddannelse i samarbejde med Grønlands Statistik, Økonomi- og Personalestyrelsen samt Socialstyrelsen		I første omgang udarbejdet lønstatistik for pædagoger på daginstitution, skole og døgninstitution. Styregruppen tager stilling til det videre forløb ved førstkommende møde,
Fokusområder 2: Uddannelse og opkvalificering			
Indsatsområde I: Naalakkersuisut anbefaler en evaluering af Perorsaaneramik Ilinniarfik/Socialpædagogisk Seminarium (PI/SPS), den decentrale pædagoguddannelse samt udbuddet af	Departementet for Uddannelse indkalder til indledende drøftelser	Indledende arbejde færdiggøres i 2019, selve evalueringen	Departementet er i gang med den indledende planlægning sammen med PI/SPS. Efter 26. september 2019 er tilføjet anbefaling om at inddrage

kurser, efter- og videreuddannelsestil- tag og koordineringen af disse.		gennemføres i 2020	finansieringsmodeller for de de- centrale uddannelser.
<p>Indsatsområde II: Der skal udarbejdes en plan for opkvalificering af ikke-ud- dannede medhjælpere, herunder støtte- personer ud fra en individuel realkom- petencevurdering og gennem individu- elt tilrettelagte, grønlandssprogede kompetencegivende forløb, herunder undersøges muligheden for at tilbyde kompetencegivende forløb som e-lear- ning.</p>	<p>Departementet for Uddannelse sam- men med PI/SPS.</p>		<p>PI/SPS er i gang med at imple- mentere dette indsatsområde.</p> <p>Departementet har i samarbejde med PI/SPS, Kommuneqarfik Sermersooq og det nordiske projekt '0-24, Tværsektorielt samarbejde om udsatte børn og unge', gennemført screenings- forløb af det ufaglærte perso- nale på dagsinstitutionsområdet i Tasiilaq. Personalet er blevet realkompetencevurderet med henblik på uddannelse eller særligt tilrettelagt forløb. Pro- jektet vil også blive afprøvet i samarbejde med Avannaata Kommunua. Efter screeningen vil det kunne identificeret om der er mulighed for tiltag som e-learning.</p> <p>20.11.19 har Departementet for Uddannelse fremsendt en an- modning til Departementet for Sociale Anliggender om .at sikre uddannelsespladser for ufaglærte via en bevilling til et ekstrahold socialhjælpere gen- nem konto 40.91.26. for finans- året 2020.</p> <p>Der er ikke kommet respons fra Departementet for Sociale An- liggender vedrørende sagen endnu.</p>
<p>Der nedsættes en koordinationsgruppe til at få skabt et bedre overblik over samtlige midler til kurser samt efter- og videreuddannelse inden for Selvsty- ret og kommunerne, som samtidig skal sikre koordinerede og sammenhæn- gende uddannelsesforløb for alle, der arbejder på daginstitutionsområdet, til- føjelse: koordinationsgruppen skal endvidere fungere som en tværseкто-</p>	<p>Styrelsen for Ud- dannelse har an- svaret for indkal- delse til det første møde</p>	<p>Kontinuer- lig.</p>	<p>Koordinationsgruppen skal være nedsat og have holdt sit første møde inden april 2020. Styrelsen for Uddannelse står for udarbejdelse af kommisso- rium i samarbejde med de in- volverede parter og står for ind- kaldelsen til det første møde.</p>

riel koordineringsgruppe til at sikre information om og koordinering af indsatserne på ”menneskeområde” på tværs af sektorerne og med inddragelse af relevante uddannelsesinstitutioner.			
Fokusområde 3: Arbejdsmiljø			
Indsatsområde I: Der nedsættes en arbejdsgruppe til at udarbejde nye og tidssvarende regler vedrørende oprettelse, indretning, ledelse og drift af nye daginstitutioner, som samtidig udstikker retningslinjer for anvendelsen af ældre bygninger som daginstitution.	Departementet for Uddannelse i samarbejde med Styrelsen for Uddannelse	Forventes at kunne træde i kraft 1. marts 2020	Udkast til en bekendtgørelse foreligger, og er nu til lovteknisk gennemgang
Indsatsområde II: Etablering af lederuddannelser med henblik på at sikre optimale betingelser for det psykiske og fysiske arbejdsmiljø, ligesom der skal tilbydes ledelses-coaching og supervision samt undervisning i FN's Konvention om Barnets Rettigheder.	Styrelsen for Uddannelse		PI/SPS er i gang med at implementere dette indsatsområde.
Indsatsområde III: Naalakkersuisut fastsætter nærmere regler om samarbejdsteams, jf. § 6, stk. 3 i Inatsisartutlov om pædagogisk udviklende dagtilbud til børn i førskolealderen.	Departementet for Uddannelse	Forventes at kunne træde i kraft 1. marts 2020	Udkast til en bekendtgørelse foreligger og er nu til lovteknisk gennemgang
Fokusområde 4: IT-området			
Indsatsområde I: Der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter for kommunerne, Selvstyret og organisationerne for at undersøge eksisterende muligheder for at inddrage førskoleområdet i den samlede digitaliseringsproces.	Styrelsen for Uddannelse	Statusrapport afgivet den 26.09.2019. Endelig rapport afleveres medio december 2019.	Arbejdet kører planmæssigt.
Fokusområde 5: Evaluering, opfølgning og justering af Strategi- og handleplanen			
Indsatsområde I: Løbende evaluering fra 2018-2022.	Styrelsen for Uddannelse	Årligt.	Plan for fremtidig løbende evaluering udarbejdet.
Indsatsområde II: Løbende justering af Strategi- og handleplan. Hvert år under følgegruppemødet diskuteres status for implementering og foreløbige resultater af Strategi- og handleplanen, og om der er behov for justeringer af indsatser, målsætninger mv. Diskussionen	Styrelsen for Uddannelse	Årligt	Første følgegruppemøde afholdt den 26.09.2019 og forslag til styrkelse af strategi – og handleplanen udarbejdet

sker på baggrund af den årlige statusrapport, jf. indsatsområde I.			
Indsatsområde III: Der udarbejdes en samlet plan for dataindsamling og evaluering af implementeringen af lovgivningen samt effekten af samtlige aktiviteter i forbindelse med implementeringen af førskoleloven, herunder gennemførelse af APV, (arbejdspladsvurdering) og sikring af, at der indføres en evalueringskultur, der bl.a. sikrer, at der handles på baggrund af evalueringerne.	Styrelsen for Uddannelse	Oplæg til design afleveres til Uddannelsesstyrelsen efter den 4. december 2019,	Plan for evaluering udarbejdet og afleveret til Styrelsen for Uddannelse. Det videre arbejde med et egentligt design fortsætter den 3. og 4. december 2019.
Fokusområde 6:Revision af lovgrundlaget			
Indsatsområde I: Der nedsættes en arbejdsgruppe til at gennemgå og komme med forslag til revision af lovgivningen inden for førskoleområdet.	Styrelsen for Uddannelse samt Departementet for Uddannelse	Frem til foråret 2022	Arbejdsgruppen nedsættes og indkaldes til det første møde inden april 2020, Styrelsen for Uddannelse har sammen med Departementet for Uddannelse, Juridisk Afdeling, ansvaret for det forberedende arbejde, herunder udarbejdelse af kommissorium og forberedelse og afholdelse af arbejdsgruppens møder. Arbejdsgruppens arbejde videregives til Departementet for Uddannelse, således at eventuel forslag lovændring kan fremsættes til foråret 2022.

Bilag 4:

Skematisk opstilling af hørings svar og disses eventuelle indarbejdelse ifm. høring af ”Forslag til Naalakkersuisuts Strategi- og handleplan for fagpersonalet på daginstitutionerne – tillæg oktober 2019.”

	Bemærkninger	Høringspart	Indarbejdet	Begrundelse
1	Ingen bemærkninger til forslaget.	Avannaata Kommunia	Nej	Bemærkningen foranlediger ikke ændringer i forslaget.
2	Ingen bemærkninger til forslaget.	SIK	Nej	Bemærkningen foranlediger ikke ændringer i forslaget.
3	Forvaltningen for Børn og Skole, herunder Dagtilbudsafdelingen i Kommuneqarfik Sermersooq har intet at bemærke til forslaget til tillægget for ovenstående, som vedrører Naalakkersuisuts Strategi – og Handleplan. Dagtilbudsafdelingen tilslutter sig forslaget og anbefaler dette som tilføjelse.	Kommuneqarfik Sermersooq	Nej	Bemærkningen foranlediger ikke ændringer i forslaget.
4	Kommune Qeqertalik har ikke kommentarer til nedenstående høring forslaget.	Kommune Qeqertalik	Nej	Bemærkningen foranlediger ikke ændringer i forslaget.
5	Fælles høringsvar efter fælles møde om udtalelse fra vuggestuer og børnehaver i Aasiaat: Normeringer skal opdateres til nutidens forhold, der findes mange formularer til der skal udfyldes for hvert enkelt barn i førskolealderen, disse er barnets mappe, RABU, TRAS, MIIM3, MIIM5, SPU, Tunngaviit 7-it, Kammagiitta, MANU og derudover er der opgaver der skal fuldføres forud for skolestart, her i Aasiaat starter man med bogstaver og tegn til fonetik før skolestart. I vuggestuerne er RABU og TRAS anbefalesværdige værktøjer, men da opgaver i børnehaverne er mangfoldige forestiller vi os, at man i stedet for at bruge RABU og TRAS i vurderingerne af børnene bruger	Daginstitutionerne i Aasiaat	Nej	Bemærkningen foranlediger ikke ændringer i forslaget. Bemærkningerne vil indgå i det videre arbejde med revisionen af lovgrundlaget.

<p>de daglige observationer i aktiviteterne til at vurdere børnenes udvikling. Med hensyn til børn med særlige behov, forestiller vi os rådgivning og vejledning af forældre som forbedring af service for de der har behov for det. Da børn der får særlige behov sker som følge af forældrene, kan støtten til medarbejderne i børnehaverne fra familiecenter være højere. Og støtten fra socialområdet igennem Hjemmehosserne (?) kan være til støtte, man kan gøre en indsats for at minimere antallet af børn med særlige behov for fremtiden i forhold til i dag.</p> <p>Det er til at forudse, at der vil være flere børn med særlige behov, nu hvor opmærksomheden er højere, i vuggestuer med tre rum en ekstra ansat, i vuggestuer med fire rum to ekstra ansatte, og det er støtteværdigt, der bør også være opmærksomhed på at der er kombinerede vuggestuer og børnehaver, hvor der er f.eks. er to vuggestue rum med et børnehaverum, det er mere støtteværdigt at uanset hvilke rum der er tale om at der så ansættes en ekstra i alle kategorier.</p> <p>At medarbejderne har mindre stressende omgivelser, at lederen har pædagogisk viden er også uomtvisteligt og det bør sikres at lederen også er uddannet pædagog. Det bør sikres at lederen er veluddannet da det kan sikre at risikoen mod stress blandt medarbejderne. Det anses ikke som værende absolut nødvendigt at ansætte en kontorassistent hvis lederen får mulighed for at få de nødvendige værktøjer indenfor ledelse og administration, hvis der skal ansættes en uddannet kontorassistent, kan det forudses at det bliver nødvendigt med en meget tidskrævende oplæring af assistenten inden for de pædagogiske håndværk. Og det skal sikres at kontorassistenten sidder i samme rum som lederen, som rådgiver og hjælp til at sætte mål. Og der skal</p>			
--	--	--	--

<p>være en oplæring i budgetlægning, win-formatik, løn-kørsel og brug af excel, hvor der er behov.</p> <p>Med hensyn til at kunne bruge vikarer på en mere smidig måde, en fastansættelse af en medarbejder der kan arbejde i samtlige rum. Vikarbank, det bør sikres at der er beskæftigelse, når der ikke er vikarposition ledigt, for dermed at sikre ansvarlige og varige vikarkandidater.</p> <p>Vedrørende regler for etablering af børnehaver i bygderne, fastlæggelse af antal ansatte når der er nedgang i antal børn eller er få børn i institutionen, og regler, når der er tale om forældede fysiske rammer.</p> <p>Problemer ved overgang fra vuggestue til børnehave, der kunne løses op for mange problemer, hvis barnets mappe og andre papirer vedr. barnet fulgte med barnet til det nye sted.</p> <p>Vedrørende kommunernes politikker vedrørende børn og unge, vi arbejder i henhold til de af kommunalbestyrelsen i Kommune Qeqertalik fastsatte værdier, også selvom der ikke er børne og ungdomspolitik og i samtlige daginstitutioner sikres det at der er årsplaner og at der sker vurderinger af børnene, også i bygderne, da de pædagogiske målsætninger skal evalueres.</p> <p>Det skal sikres, at der er en årvågenhed på pædagogik fra kommunens side, da det således sikrer, at der til stadighed følges med i udvikling indenfor viden og metoder og da en stadig opdatering er nødvendig.</p> <p>At der er mulighed for etablering af en konto til personalepleje for ansatte i børnehaver og vuggestuer i den årlige budgetplanlægning skal være en mulighed.</p>			
---	--	--	--

	<p>At der udover antal børn skal fortsætte reglen med en leder, da ledelse og administration uden at bruge for mange medarbejder timer og uden for meget brug af klienter sikres.</p> <p>Det er vores opfattelse at det er vigtigt med en institutionsrådgiver, i Kommune Qeqertalik er der ikke en fast rådgiver, der udelukkende tager sig af børneinstitutioner, det betyder at alle de lovregler, der skal opfyldes med hensyn til førskolebørn ikke helt kan sikres bliver udført, og institutionsrådgivere kan rådgive og give til støtte vuggestuer og børnehaver sikre at institutionerne drives efter lovens bogstav. Og kan være samlende for børneinstitutionernes målsætninger.</p> <p>Det er ønskværdigt med en mere samlet pædagogik, der evt. Kan gøres igennem seminarlignende arrangementer, at sætte mål sammen og have et forum hvor viden og erfaringer kan udveksles.</p>			
6	<p>Qeqqata Kommunian er glade for at deltage i følgegruppen og at vi havde mulighed for at komme med input på mødet i Nuuk. Vi mener, at organiseringen af strategi- og handleplanen er god. Vi følger godt med i arbejdet og er glade for muligheden for at komme med anbefalinger. Og vi er meget positive over, at I tager anbefalingerne til efterretning og at de er indarbejdet i tillægget.</p> <p>Selvom lønforholdene ikke er en del af denne høring, vil vi understrege vigtigheden af, at få lønforhold på plads, da disse er afgørende i forhold til at få strategien udført.</p> <p>Input til præcisering af 2 indsatsområder:</p> <p>Finansieringen af den decentrale pædagoguddannelse er indsat under Fokusområde 2, Uddannelse og opkvalificering, Indsatsområde II: Evaluering af PI/SPS -</p>	Qeqqata Kommunian	Nej	Bemærkningerne foranlediger ikke ændringer i forslaget.

<p>for at sikre, at evalueringen tager højde for de nævnte forhold.</p> <p>Det er rigtig godt, at denne del er med, for at sikre ensretning af støttemuligheder til uddannelsen, så der ikke er forskel på om man får løn eller SU afhængig af, hvilken kommune man bor. Vi bakker fuldt op om at gøre den decentrale pædagoguddannelse sammenlignelig med den decentrale læreruddannelse. Hvis man vil sikre flere uddannende, er det vigtigt med gode forhold under uddannelsen. Derfor er det også vigtigt, at den decentrale uddannelse gøres mere decentral som læreruddannelsen, hvor det ikke er nødvendigt at flytte fra sin by eller bygd for at studere, samtidig med at man kan fastholde sit arbejde.</p> <p>I forhold til Kursusstrategi: De erfaringer der er gjort i arbejdet med Ressourcegrupper kan bruges til fremover at styrke og udvikle personalet lokalt. Dette kan gøres ved, at fortsætte med behovsorienterede kurser, ligesom der på uddannelsesområdet, når arbejdet med ressourcegrupper stoppes. Her undervises hele personalegruppen lokalt og kurset defineres i samarbejde med personalet og uddannelsesstyrelsen. Disse kurser kan PI/SSP fremover stå for, da disse har været meget usynlige i forhold til efteruddannelse af personale i daginstitutioner. Et af de områder der bl.a. er behov for at styrke er blandt andet viden om, hvordan man kan støtte socialt udsatte børn, samt børn med særlige behov.</p> <p>Indsatsområde 111, vedrørende nedsættelse af en koordinationsgruppe</p> <p>Vi er helt enige i nedsættelsen af en koordineringsgruppe.</p> <p>Tilføjelse af et nyt Fokusområde 6, indsatsområde I: Revision af lovgrundlaget:</p>			
---	--	--	--

	<p>Vi er enige og er glade for de tilføjelser, der er gjort som følge af følgegruppens anbefalinger, særligt i forhold til normeringer.</p> <p>Vi har dog følgende tilføjelser. Det er vigtigt at souschefen på daginstitutionerne fortsat er pædagogisk personale, da deres arbejde omhandler pædagogisk ledelse, desuden er disse vigtige, når personaledekningen ikke er optimal.</p> <p>Det er meget vigtigt for dagligdagen i daginstitutionerne, at der bliver set på vikardækningen i de enkelte kommuner og der kommer forslag til, hvordan denne kan løses mest optimalt.</p> <p>Desuden er det vigtigt, at dagplejecentre også nævnes under normeringer, hvilket de ikke gør pt.</p> <p>Kommunen ser frem til et fortsat tæt samarbejde omkring arbejdet med Strategi- og handleplan for fagpersonalet på daginstitutionerne.</p>			
6.1	<p>Høringssvar til Tillæg til Naalakkersuisuts Strategi- og handleplan for fagpersonalet på daginstitutionerne – oktober 2019</p> <p>Nunatsinni Perorsaasut Kattuffiata, NPK godkender og støtter hermed op at om ændringforslaget til Naalakkersuisuts Strategi- og handleplan for fagpersonalet på daginstitutionerne.</p> <p>Da vi altid støtter op om tiltag der støtter børns udvikling, støtter vi op om forslaget da der gøres en indsats for at fastholde især de uddannede personaler.</p>	NPK	Nej	Bemærkningerne foranlediger ikke ændringer i forslaget.

7	<p>PI/ SPS har følgende kommentarer til forslag til tillæg til Strategi- og handleplan for fagpersonalet på daginstitutioner – oktober 2019:</p> <p>Vedr. Fokusområde 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • pkt. 1: så finder vi det positivt, hvis evalueringen også kommer til at omfavne finansiering af uddannelserne og herunder de studerendes løn- og ansættelsesforhold under uddannelse samt rettigheder til uddannelsesstøtte. Det er ønskeligt, at der gennem analyse af finansieringsmodellerne for decentrale socialpædagog-/ læreruddannelse skeles til forholdet mellem de to uddannelser og vilkårene for studerende ved hhv. den decentrale socialpædagoguddannelse og den decentrale læreruddannelse. Hvorvidt det har indflydelse på selve evalueringen af den decentrale pædagoguddannelse er særligt interessant i forhold til de studerendes motivation, opstart og mulighed for at gennemføre uddannelsen. Samtidig vil vi gøre opmærksom på at lovgivningen for videregående uddannelse ved Brancheskolerne først er trådt i kraft pr. 1. aug. 2019, hvorfor analysearbejdet med de to decentrale uddannelser organisatorisk og et historisk lovgrundlag ikke kan sidestilles, hvorfor de ikke historisk er direkte komparative. • pkt. 2: så er PI/SPS ligeledes positiv indstillet i forhold til nedsættelse af koordineringsgruppe. Vil i den forbindelse anmode om, at uddannelsesinstitutioner- 	PI/SPS	Ja	Bemærkningerne foranledige en ændring i Fokusområde 2: Uddannelse og opkvalificering, indsatsområde III, hvor der tilføjes: ”og med inddragelse af relevante uddannelsesinstitutioner.:
---	---	--------	----	---

	<p>ne fra de forskellige sektorer repræsenteres i en koordinationsgruppe – særligt med øje for at sikre kursus-/ uddannelsesindsatser forankres i Grønland med sammenhæng til det grønlandske uddannelsessystem og tværsektoriel samarbejde.</p>			
7.1	<p>Departementet for Sociale Anliggender og Justitsområdet (herefter: Departementet) har bemærkninger til hhv. tillægget til strategi- og handleplanen, til følgegruppens anbefalinger og til Epinions undersøgelse af førskoleområdet.</p> <p><u>Tillæg til Naalakkersuisuts Strategi- og handleplan for fagpersonalet på daginstitutionerne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vedrørende tillæg nr. 2 om, <i>"at koordinationsgruppen også skal fungere som en tværsektoriel koordineringsgruppe til at sikre information om og koordinering af indsatserne på "menneskeområdet" på tværs af sektorerne"</i> opfordrer Departementet til, at koordinationsgruppens nye funktion defineres mere tydeligt. Det fremstår uklart, hvad koordinationsgruppen skal koordinere, og om de relevante parter er indforstået med, hvad der koordineres omkring. Derudover finder Departementet det positivt, at der er fokus på tværgående arbejde. Departementet kan hertil tilføje, at der i den kommende nationale handlingsplan mod omsorgssvigt af børn og unge, lægges op til et initiativ, som samler efter-/videreuddannelses tilbud på en online portal. Portalen har til hensigt at sikre større sammenhæng og kvalitet af tilbud på efter-/videreuddannelsesområdet. Det er 	<p>Departementet for Sociale Anliggender og Justitsområdet</p>	<p>Nej</p>	<p>Bemærkningerne foranlediger ikke ændringer i forslaget.</p> <p>Der bliver udarbejdet et kommissorium for tillæg nr. 2 vedr. koordinationsgruppen i et tæt samarbejde med alle involverede parter, således at koordinationsgruppen er nedsat og har holdt sit første møde inden april 2020.</p> <p>Naalakkersuisut tager bemærkningerne vedrørende løn- og ansættelsesvilkår til efterretning.</p> <p>Bemærkningerne vedr. revision af lovgrundlaget bliver taget op af den arbejdsgruppe, der nedsættes i den forbindelse.</p> <p>I forhold til fremtidige undersøgelser er Uddannelsesstyrelsen i gang med at udarbejde et egentligt evalueringdesign for hele før-</p>

	<p>hensigten, at portalen i første omgang samler uddannelser med relation til socialområdet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vedrørende tillæg nr. 3 om revision af lovgrundlaget bakker Departementet op om ønsket om en bedre indsats over for børn med særlige behov. Der eksisterer et behov for fokus på tidlige indsatser og for, at pædagogisk personale bliver dygtige til tidligt at spotte børn med særlige behov. <p><u>Følgegruppens anbefalinger:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Det fremgår, at det er svært at skaffe vikarer til få dages arbejde, da det bedre kan svare sig for den enkelte at modtage offentlig hjælp. Til dette vil Departementet informere om, at der pågår et forarbejde til en reform af offentlig hjælp. Med reformen er der fokus på, at det skal kunne betale sig at arbejde, også få timer om ugen. • Følgegruppen har en del anbefalinger angående daginstitutionspersonalets ansættelses- og lønvilkår, herunder at lønforskellen i forhold til døgninstitutionspersonale er al for stor. Departementet anerkender det som en stor udfordring for fastholdelse af daginstitutionspersonale, at lønnen er lav, og kun i lav grad udvikler sig over tid. I sammenligning af løn for dag- og døgninstitutionspersonale bør der dog tages højde for de forskelligartede opgaver, disse to personalegrupper står overfor. • Det er rigtigt, at der inden for socialområdet mangler specialiseret personale, som kan tage sig af de udfordringer, hhv. anbragte børn og personer med handicap står overfor. 			<p>skoleområdet, inkl. de områder, departementet nævner i sine bemærkninger.</p>
--	---	--	--	--

	<p><u>Epinions undersøgelse</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Epinions undersøgelse indeholder en sammenligning af lønforholdene for ansatte på hhv. dag- og døgninstitutioner. Departementet gør opmærksom på, at der er forskel på den belastning, og de udfordringer, ansatte møder på hhv. dag- og døgninstitutioner. Denne forskel tages der ikke højde for i undersøgelsen og det kan få emnet til at få et forkert fokus. • Ved kommende undersøgelser/evalueringer af handlings- og strategiplanen kunne det være fordelagtigt i højere grad at præsentere data fordelt på kommune-niveau. Dette vil eksempelvis være fordelagtigt i en drøftelse af følgegruppens anbefaling vedrørende ensretning på tværs af kommunerne i forhold til løn under uddannelse. 			
7.2	<p>Økonomi- og Personalestyrelsen (ASA) takker for muligheden for at afgive bemærkninger til den fremsendte tillægsrapport fra oktober 2019 om fagpersonalet på daginstitutionerne.</p> <p>Bemærkningerne i nærværende hørings-svar knytter sig alene til ressort-området for ASAs virke. Det skal dog indledningsvist konstateres, at følgegruppens sammensætning ikke synes at afspejle finanspolitiske hensyn, som er relevante også i overenskomstmæssige sammenhænge. Det udtrykkes særligt i rapporten i forhold til finansiering er tiltag på området.</p> <p>ASA anerkender vigtigheden af en målrettet indsats, også på det pædagogiske område, og finder det derfor positivt at</p>	Økonomi- og Personalestyrelsen	Nej	Bemærkningerne foranlediger ikke ændringer i forslaget.

	<p>følgegruppens sammensætning indeholder bidrag fra både et arbejdsgiver- og et arbejdstagerperspektiv. Rapporten er i den sammenhæng et væsentlig bidrag til debatten om fremtidens førskoletilbud.</p> <p>Epinon-rapporten angiver bl.a. at 89 % af de uddannede pædagoger og 86 % af øvrigt pædagogisk personale er beskæftiget inden for den offentlige forvaltning. ASA forhandler fællesoffentlige overenskomster, der regulerer generelle løn og ansættelsesvilkår for ovenstående grupper. Den høje offentlige beskæftigelsesgrad inden for området bør derfor ses i lyset af vækst- og holdbarhedsmålene.</p> <p>ASA konstaterer med tilfredshed, at arbejdsgruppen tillige overvejer alternativer der samlet kan forbedre vilkårene for førskoleområdet, og dermed andet end lønstigninger alene.</p> <p>Henset til lønudviklingen i samfundet og de øvrige områder til forhandling, opfordrer ASA med sit høringssvar følgegruppen til at overveje yderligere alternativer til forbedring af forholdene på førskoleområdet og fastholdelse af personalet.</p> <p>Med disse bemærkninger tager ASA rapporten til efterretning.</p>			
7.3	<p>Finansdepartementet (AN) har modtaget høring, d. 8. oktober 2019, om Udkast til Naalakkersuisut Strategi- og handleplan for fagpersonalet på daginstitutionerne – Tillæg oktober 2019. AN har følgende bemærkninger:</p> <p>AN anerkender at emnet er relevant og der skal findes en fælles løsning på de aktuelle udfordringer på området.</p>	Departementet for Finanser	Nej	<p>Bemærkningerne foranlediger ikke ændringer i forslaget.</p> <p>Som det fremgår af Strategi- og handleplanen for fagpersonalet på daginstitutionerne fra 2018 skal ”Strategi- og handleplanen ses som en helhed, men strategi- og handleplanens indsatser kan ikke implementeres samtidigt. Dette</p>

	<p>Det bemærkes at følgegruppen per 26. september 2019 ikke er repræsenteret af en økonom, som kunne sige noget om de krav der er i budgetloven, om de økonomiske konsekvenser for forskellige anbefalinger tillægget indeholder, blandt andet anbefalingen om ansættelse af 1 kontormedhjælper når institutionen har 4 grupper og opefter, 1 ekstra fastansat i vuggestuer med 3 stuer, 2 ekstra fastansat i vuggestuer med 4 stuer. Hvor meget skal forplejningskonto indeholde, ledelse med normeringen af antal børn i institutionen samt souschefstillingen. Der er findes i tillægget ingen økonomisk overslag og dermed ingen mulighed for vurdere på økonomisk effekt. Der er ingen refleksion omkring hvorvidt det er realistisk i forhold til både økonomiske og personalemæssige ressourcer.</p>			<p>skyldes, at nogle indsatser kræver et udviklingsarbejde eller en uddannelsesindsats, før de kan implementeres, mens andre kan implementeres umiddelbart. Det gør, at en implementering af strategi- og handleplanen tidsmæssigt og indsatsmæssigt skal planlægges nøje.</p> <p>Strategi- og handleplanens mål er overordnede, og skal derfor ses som pejlemærker i det fremadrettede arbejde i forhold til fokusområderne”.</p> <p>Endvidere vil ”De ressourcerekrævende indsatser, der følger af Strategi- og handleplanens implementering, blive drøftet løbende under processen og vil blive søgt indarbejdet i finansloven i de kommende år i sammenhæng med Naalakkersuisuts øvrige strategier og planer.”</p> <p>Med hensyn til Følgegruppens anbefalinger henvises til indledningen i tillægget til Strategi- og handleplanen: ”Følgegruppens anbefalinger ses samlet i stikordsform og vedlagt som Bilag 2, bl.a. til brug for de enkelte arbejdsgrupper under Strategi- og handleplanen som ide- og inspirationsmateriale i det videre arbejde.</p> <p>Som nævnt i forordet, havde Følgegruppen en del anbefalinger til at se nærmere på daginstitutionspersona-</p>
--	---	--	--	--

				lets løn- og ansættelsesvilkår, som Naalakkersuisut tager til efterretninger. Anbefalingerne fremgår af Bilag 2.”
--	--	--	--	---