

Strategi for stærke fællesskaber på børne- og ungeområdet

Specialtilbud i dagtilbud og skoler

Dette notat behandler de høringssvar, der giver anledning til bemærkninger fra administrationen eller ændringer i strategien. Alle høringssvar er samlet og fremgår i deres fulde længde i bilaget, der er vedlagt sagsfremstillingen som bilag 4.

Høringssvar (Organisering)	Høringssvar	Administrationens bemærkninger	Administrationens indstilling til ændringer.
Ishøj Skole, skolebestyrelsen Ishøj Skole LokalMED	<ul style="list-style-type: none"> - Reel kompetenceudvikling til lærere, pædagoger og ledelse. Det skal ske over en længere periode, da skolen/sfo'en samtidig skal fungere - Øget personale til skole og sfo - De lokale tilbud (mellemløber) som skal være på skolerne, koster ressourcer i form af øget personale og specifik kompetenceudvikling af personale, der skal varetage tilbuddets funktion - Børne- og Undervisningsudvalget præsenteres for lokale handleplaner i maj/juni 2024. Med en så stor opgave er det en meget kort tidsfrist, hvis der skal være reel medindflydelse for bl.a. medarbejderne. Omfanget og indholdet af disse lokale handleplaner afhænger også af hvor meget der investeres i udmøntningen af strategien. 	<p>Som følge af bemærkningen om reel kompetenceudvikling indskrives et konkret indsatsområde i strategien, der omhandler kompetenceudvikling.</p> <p>Fokus på rekruttering og fastholdelse af personale er skrevet tydeligere frem i strategien.</p>	<p>Indsats 1: Medarbejdere og ledere skal tilbydes praksisnær kompetenceudvikling, der sikrer, at personalet har de rette kompetencer og redskaber til at skabe deltagelsesmuligheder for børn og unge</p> <p>Der iværksættes en målrettet indsats for rekruttering og fastholdelse af kvalificeret personale.</p>
Vibeholmskolen, skolebestyrelsen Vibeholmskolen LokalMED	<ul style="list-style-type: none"> - De fem beskrevne indsatsområder er relevante, men som skolebestyrelse savner vi, at der også rettes en opmærksomhed på de ret stramme rammer og forventninger om faglig progression, som der er i skolen fra dag ét. Det er skolebestyrelsens opfattelse, at det 	Tages til efterretning.	

	<p>kan være svært for lærere og pædagoger at kunne fordybe sig tilstrækkeligt i relationsarbejdet særligt ved skolestart og lærerskift samtidigt med, at børnene løbende skal testes fagligt – hvilket i øvrigt er et unødigt pres for mange børn, og som giver anledning til ondt i maven og mistro.</p> <ul style="list-style-type: none"> - I forhold til kompetenceudvikling kan LokalMED være bekymret for, om der følger tilstrækkelig økonomi med, så alle de pædagogiske personale har de rette kompetencer til at løse de mangeartede pædagogiske opgaver, der er i den inkluderende skole. 		
Gildbro skolen, Skolebestyrelsen	<ul style="list-style-type: none"> - Yderligere mener skolebestyrelsen, at det er vigtigt at have fokus på placeringen af eventuelle lokale undervisningstilbud (jf. indsats 4 i strategien) i forhold til, hvilke konsekvenser der kan have for alle elever, henholdsvis i almenklasser og i differentierede tilbud. I den forbindelse vil det, efter skolebestyrelsens opfattelse, være vigtigt at være opmærksom på, hvilke behov elever i differentierede tilbud kan have i forhold til ro, særlig fysisk indretning, reduceret påvirkning fra andre elever, etc. 	Som følge af bemærkningen om øget fokus på, hvilke behov elever i differentierede tilbud kan have i forhold til særlig fysisk indretning, er der indskrevet et afsnit i strategien.	Dagtilbuddenes og skolernes fysiske rammer indrettes, så de så vidt muligt tilgodeser børn og unges forskellige behov.
Vejlebro skolen, skolebestyrelsen	<ul style="list-style-type: none"> - MED udtaler sig ifbm. Indsats 3, at det i særlige tilfælde i udnyttelsen af det tværprofessionelle fælles samarbejde kunne være det mindst indgribende tilbud - at iværksætte et tilbud der "springer et led over" i forhold til normal procedure. - MED udtaler sig, at der generelt men specifikt i indsats 4 – i udkastet til en strategi for stærke fællesskaber for alle børn og unge forventes en ekspertise som MED udvalget kan være nervøse for er tilstede. MED udtaler sig derfor, at man med fordel skal have fokus på hvordan man sikre 	Taget til efterretning	

	<p>sig at personalet/medarbejderne har den specialpædagogiske kompetence.</p>		
Strandgårdsskole, skolebestyrelsen	<ul style="list-style-type: none"> - De forebyggende indsatser skal have de ressourcer, der skal til for at skabe en samlet helhed. Selv med flere ressourcer vil der opstå en pukkel af sager, der skal afvikles. 	Der er indskrevet et afsnit i strategien omhandlende ressourcerne.	Derfor skal vi investere i almenområdet, så vi reducerer udgifterne til specialområdet.
Dagplejen, forældrebestyrelsen	<ul style="list-style-type: none"> - Vi stiller os dog uforstående overfor tidsplanen. Det er svært at se hvordan den lokale handleplan skal kunne blive implementeret på så kort tid, når alt personale skal kompetenceudvikles. - Foreningslivet i Ishøj har i flere år kæmpet med faldende deltagerantal, så det kunne være interessant at få opbygget et tværgående kommunalt samarbejde, for at styrke de fællesskaber I ønsker fremmet i strategien. En indsats for at vise hvilke fællesskaber kommunen i forvejen tilbyder, og en plan for hvordan en brobygning kunne etableres mellem børn og unge i dagtilbuddene og foreningslivet 	<p>Procesplanen for strategiens implementeringsproces, er blevet revideret.</p> <p>Med hensyn til foreningslivet, er der et afsnit i strategien, der italesætter nødvendigheden i, at "Dagtilbud, skoler og fritidsliv" skal indrettes, så børn og unge trives og når deres fulde potentiale.</p>	Se opdateret tidsplan
Daglejen LokalMED	<ul style="list-style-type: none"> - Vi er meget glade for, at I har fokus på kompetenceudvikling af personale i dagtilbud og på skoler. Vi oplever et generelt højt sygefravær blandt vores medarbejdere, og der skal hele året altid afvikles ferie og afspadsering, og derfor bruger vi meget tid på driften og opretholdelse af kvalitet i pasningen af børnene. Altså er vi altid på jagt efter varme hænder og hjerner, som kan opretholde den gode kvalitet, som vi i Dagplejen kan levere. Derfor er det væsentligt at politikerne forholder sig til, hvordan vi kan kompetenceudvikle medarbejdere og ledere, uden at det kommer til at have store 	Fokus på rekruttering og fastholdelse af personale er skrevet tydeligere frem i strategien.	Der iværksættes en målrettet indsats for rekruttering og fastholdelse af kvalificeret personale

	<p>konsekvenser for driften.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Når mange medarbejdere i vores dagtilbud løber stærkt, er det væsentligt at tale om, at de børn som har særlige behov og udfordringer med at være en del af stærke fællesskaber, kræver flere mandetimer, end et barn som ikke har de udfordringer. Dette er både i form af flere møder – både internt, med forældre og tværfaglige samarbejdspartnere, skriftligt arbejde i form af referater og hændelsesbeskrivelser samt at det i praksis kræver langt flere timer hvor barnet bliver guidet og hjulpet af medarbejdere, til at kunne være en del af fællesskabet. <p>Derfor mener vi, at det er væsentligt, at politikerne er opmærksomme på, at flere børn som skal inkluderes i almen pædagogiske tilbud, kræver flere fagligt kvalificerede hænder, hvilket kræver at man økonomisk er villig til at prioritere strategien.</p>	<p>Dagplejens betragtninger vedrørende behovet for ressourcer og kvalificeret personale, er i overensstemmelse med strategiens vision. Dette er eksempelvis til stede, med ønsket om at investere i almenområdet og kompetenceudviklingen for personalegrupperne.</p>	
<p>Børnehuset Ørnebo, forældrebestyrelsen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vi undrer os over tidsplanen for den lokale handleplan i forholdt til implementeringen og handleplanen da kompetenceudvikling tager tid, og hvordan kan man så have en lokal handleplan klar til præsentation i maj/juni? Vi tror det er utopi at tro, at man kan nå det inde for tidsplanen i strategien. - Bestyrelsen i Ørnebo vil samtidig anbefale at der i strategien på side 2 indsats 1, dot 2 indskrives "Medarbejdere og ledere har <i>RAMMER</i>, kompetencer og redskaber til at arbejde med deltagermuligheder...." 	<p>Procesplanen for strategiens implementeringsproces, er blevet revideret.</p> <p>Forældrebestyrelsen bemærkning har medvirket til følgende ændring.</p>	<p>Se opdateret tidsplan</p> <p>Medarbejdere og ledere har "rammer", kompetencer og redskaber til at arbejde med deltagelsesmuligheder for børn og unge i de lokale dagtilbud, på skolerne og i fritidslivet</p>

<p>Piletræet</p> <p>Børnehuset Troldebo</p> <p>Firkløveren forældrebestyrelsen</p> <p>Firkløveren LokalMED</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Forældrebestyrelsen i Piletræet er enige omkring "strategi for stærke fællesskaber for alle børn og unge" samt "strategi og handleplan for fælles aftenklub". - Vi syntes det er en vigtig indsats, da børns udvikling i den tidlige fase af deres liv, har brug at blive guidet ind i fritidslivet og deltagelsesmuligheder så de kan styrke deres udvikling i fællesskabet. Idet syntes vi også det kunne være vigtigt at være opsøgende i forhold til de forældre som måske ikke interagerer særlig meget og hjælpe dem til at styrke deres barns deltagelse i fællesskabet. 	<p>Tages til efterretning</p>	
<p>Regnbuen, forældrebestyrelsen</p> <p>Regnbuen LokalMED</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Regnbuens bestyrelse har drøftet ovenstående og vi er bekymrede for rammerne. Vi har drøftet at det kan være vanskeligt at stille rammer og kompetencer til rådighed, der tilgodeser alle børns forskellige forudsætninger og behov. Det stiller store krav til det pædagogiske personale og det kræver kompetenceudvikling og flere ressourcer. 	<p>Fokus på rekruttering og fastholdelse af personale er skrevet tydeligere frem i strategien.</p>	<p>Der iværksættes en målrettet indsats for rekruttering og fastholdelse af kvalificeret personale</p>
<p>Trækronerne, Bestyrelsen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hvordan sikres kompetenceudvikling til det pædagogiske personale inde for tidsrammen? Hvilken kompetenceudvikling er der behov for? Kompetenceudvikling tager tid, det kan virke noget forhastet. Desuden bliver det noget af en udfordring at have en lokal handleplan klar til præsentation i maj/juni? 	<p>Stærke fællesskaber for alle børn og unge er en langvarig strategi og proces, hvor tidsrammen er blevet genovervejet og ændret.</p>	<p>Se opdateret tidsplan</p>
<p>Femkanten forældrebestyrelse</p> <p>Femkanten LokalMED</p> <p>Tvillingehuset LokalMED</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Forældrebestyrelsen er bekymret for, hvor grænsen går og ift. inklusion og de har en særlig bekymring ift. at de børn som har flere ressourcer kan blive overset i løbet af dagen fordi de børn som har brug for særlig opmærksomhed, kræver mere af de voksnes opmærksomhed. - Vi er optaget af, at når vi skal arbejde med stærke fællesskaber kræver det opkvalificering af personalet 	<p>Tages til efterretning</p>	

	<p>ift. at arbejde med specialpædagogiske greb i almenpædagogisk praksis.</p> <ul style="list-style-type: none"> - MED-udvalget ser det som et vigtigt fokus, for at kunne tilbyde kvalificerede og differentierede tilbud, er det nødvendigt at tilpasse de pædagogiske og fysiske rammer, samt sikre de rette ressourcer 		
Elverhøj forældrebestyrelse	<ul style="list-style-type: none"> - Rekruttering er den helt store udfordring lige nu - på landsplan og lokalt i Ishøj Kommune. Hvordan sikrer vi at vores skoler og dagtilbud er attraktive arbejdspladser, der vælges til? Hvordan sikrer vi at faggrupperne, der står med fødderne plantet i skole og dagtilbud, anerkendes og værdsættes for deres arbejdes? Tilliden og de økonomiske ressourcer skal ud i de enkelte institutioner, så forebyggende indsatser hurtigt og effektivt kan indtænkes og iværksættes i en lokal kontekst. 	Elverhøjs betragtninger vedrørende behovet for ressourcer og kvalificeret personale, er i overensstemmelse med strategien vision og målsætninger. Dette er blevet indskrevet tydeligere eksempelvis med ønsket om at investere i almenområdet og kompetenceudviklingen for personalegrupperne.	
Børnehuset Elverhøj LokalMED	<ul style="list-style-type: none"> - Børn, unge og forældre oplever at blive mødt med respekt, tillid og ligeværd fra alle ledere og medarbejdere. - Vi foreslår at den omskrives i en mere samskabende ordlyd. - Der arbejdes samskabende i en respektfuld ånd præget af tillid og ligeværd fra alle involveret. - En betingelse for at strategien bliver en succes er at vi går mere "aggressivt" til værks på rekruttering af de dygtige medarbejdere. Tid til andet arbejde er vigtig at tage op til overvejelse hvis det skal være muligt for institutioner at arbejde og implementere strategien 	Bemærkningen har ledt til følgende ændring i strategien.	Samarbejdet mellem fagprofessionelle, børn, unge og forældre er præget af gensidig tillid og ligeværd
Børnehuset Bøgely forældrebestyrelse.	<ul style="list-style-type: none"> - Hvad vil Ishøj Kommune gøre for at tiltrække kvalificeret pædagogisk personale og gøre sig mere attraktiv som arbejdsplads i konkurrencen om det uddannede pædagogiske personale, som er en national 	I strategien er der blevet et indskrevet et særligt fokus på at rekruttere og fastholde kvalificeret personale.	Der iværksættes en målrettet indsats for rekruttering og fastholdelse af kvalificeret personale,

	<p>mangelvare? Vi savner i strategien bud på hvordan man forholder sig til dén virkelighed, at der er udfordringer med både rekruttering og fastholdelse af medarbejdere på daginstitutionsområdet samtidig med, at man har et ekstremt højt ambitionsniveau på det pædagogiske personales vegne.</p>		
<p>Børnehuset Bøgely, LokalMED</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Der bør være opmærksomhed på forskellen på at børn kan komme til at affinde sig med et fællesskab – fordi de ikke har noget valg - og det at trives og udvikles i fællesskabet. Her har vi en bekymring for at hvis vi i inklusionens navn og via kompetenceudvikling presser udsatte børn ind i en fællesskabsramme, ikke giver børnene et bedre afsæt for en god uddannelse og et godt voksenliv. Derudover bør der også være opmærksomhed på de fysiske rammer vi har til rådighed – dette set ift. den gruppe af børn der er meget sensitive overfor forskellige former for stimuli. Her skal vi sikre os at de fysiske rammer kan være medskabere af det bedste læringsmiljø. Det vil også kræve en stor økonomisk indsats. 	<p>LokalMeds bemærkninger tages til efterretning og vil ligeledes blive inddraget i arbejdet med implementeringen af strategiens indsatser. Derudover er der blevet indskrevet et afsnit vedrørende fokus på de fysiske rammer.</p>	<p>Dagtilbuddenes og skolernes fysiske rammer indrettes, så de så vidt muligt tilgodeser børn og unges forskellige behov.</p>
<p>BUPL Storkøbenhavn</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Selvom det er nødvendigt med kompetente medarbejdere og ledere, er udfordringen med at øge andelen af uddannede pædagoger og medarbejdere stor og for ofte opleves mangel på kvalificerede kandidater. - Børns adgang til fællesskaber og deltagelse er vigtig. Dette kan dog være vanskeligt i praksis på grund af de eksisterende rammer, og det er ikke blot et spørgsmål om kompetencer, men også plads og ressourcer. Der er ønske om at pædagogerne får kompetenceløft i form af relevant uddannelse, det kunne f.eks. være ICDP, low arousal eller andet. Der er også et ønske om at der indfører pædagogiske dage for pædagogerne. Der 	<p>BUPL-bemærkninger tages til efterretning. Flere af elementerne er i overensstemmelse med strategiens visioner og målsætninger. Der tages specifikt højde for ressourcer og kompetenceudvikling.</p>	

	<p>ønskes at pædagogerne får en inspirations dag hvor de kan få kompetenceudvikling.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vi ser at strategien rummer mange gode parametre, men at der mangler økonomi og særligt kompetenceudvikling hvis strategien skal leve op til kvaliteten. 		
FællesMED – Center for Børn og Forebyggelse	<ul style="list-style-type: none"> - MED-udvalget gør opmærksom på, at ejerskabet af strategien og de efterfølgende handleplaner kræver tæt inddragelse af personalet i dagtilbud, skoler og fagpersonerne i CBF. - Der i strategien er fokus på opkvalificering af personalet i dagtilbuddene og på skolerne. Der gøres opmærksom på, at en del medarbejdere i CBF har kompetencer i forskellige metoder og tilgange (herunder certificerede uddannelser), som man med fordel kunne trække på - frem for brug af eksterne undervisere i alle tilfælde. 	FællesMED -CBF bemærkninger tages til efterretning.	
FællesMed – Center for Dagtilbud og Uddannelse	<ul style="list-style-type: none"> - En øget inklusion og øget brug af specialpædagogik og specialundervisningsdidaktik i almenklasserne vil indskrænke lærernes professionelle råderum og mulighed for at bruge deres professionelle dømmekraft ved at indskrænke metodefriheden i undervisningen. At skabe stærke fællesskaber handler om at skabe tilbud og deltagelsesmuligheder med udgangspunkt i elevernes behov og forudsætninger, hvilket indebærer at kunne give forskellige skoletilbud, hvor almenklasserne ikke er svaret for alle elever. - Processen – vi er på medarbejder side først blevet inddraget, da papiret er lavet, og det oplever vi helt grundlæggende er pseudoinddragelse, hvis man reelt vil lykkes med at skabe ejerskab og høre medarbejdernes 	<p>FællesMED-CDU bemærkninger tages til efterretning.</p> <p>Derudover er der på baggrund af bemærkningen vedr. inddragelse blevet indskrevet et afsnit, som adresserer nødvendigheden i, at det er en samskabende proces.</p>	<p>Strategien for Stærke fællesskaber på børne- og ungeområdet er rammen for en samskabende og inddragende proces med udarbejdelse af handleplaner. Dette arbejde vil foregå både lokalt i det enkelte dagtilbud og skole samt kommunalt med henblik på at realisere målene i strategien. Implementeringen af strategien er et fælles anliggende på tværs af</p>

	<p>inputs til noget der potentielt kan have vidtrækkende konsekvenser for vores kollegaer mulighed for at lykkes med opgaven.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vil man lykkes med at skabe stærke fællesskaber kræver det som vi ser det investering i følgende: At styrke almenklasserne og SFOen, idet det er den bedste forebyggelse for at elever skal segregeres. Dette i form af to-lærer ordning og pædagoger med i undervisningen i indskolingen samt i SFOen. Det kræver generelt kompetenceløft i form af formel uddannelse og uddannelse af inklusionsvejledere. 		<p>børne – og ungeområdet og skal bidrage til, at strategien forankres i praksis. Strategiens initiativer vil strække sig over en længerevarende periode. Dette skal ses i forlængelse af, at strategien for stærke fællesskaber er en langsigtet udviklingsplan, der skal understøtte en vedvarende indsats, der kan tilpasses lokale forhold. Der vil derfor være fokus på, at alle relevante perspektiver bliver hørt og inddraget i udarbejdelsen af både kommunale og lokale handleplaner. Handleplanerne vil være fleksible rammer for udviklingen, og vil derfor udvikle sig over tid.</p>
Ishøj Kulturskole MED-udvalg	<ul style="list-style-type: none"> - Kulturskolens MED-udvalg ser mange muligheder for, i det tværprofessionelle samarbejde, at kunne bidrage til at opfylde strategien om at skabe stærke, mangfoldige og meningsfyldte fællesskaber for børn og unge, så deres trivsel øges. 	Tages til efterretning	
Ishøj Kulturskoles bestyrelse.	<ul style="list-style-type: none"> - Med en efterhånden større og større viden både nationalt og internationalt ift., hvordan arbejdet med kreativitet kan styrke børns og unges trivsel, ønsker kulturskolens bestyrelse gerne at styrke samarbejdet med skoler, klubber og daginstitutioner yderligere, hvor det giver mening. 	Tages til efterretning	

- | | | | |
|--|---|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">- Kulturskolens bestyrelse ser også mange muligheder til, hvordan samarbejdet ift. brobygningen ml. skole- og daginstitutionslivet kan udbygges yderligere. | | |
|--|---|--|--|