Forslag til forespørgselsdebat om, hvordan vi gennem supervision og lignende kan forberede arbejdsforhold og arbejdsmiljø for de ansatte i daginstitutionerne.
(Medlem af Inatsisartut Pipaluk Olsen, Demokraatit)

Og

Forslag til forespørgselsdebat om, hvordan vi kan nedbringe ventelisterne i daginstutitionerne.
(Medlem af Inatsisartut Pipaluk Olsen, Demokraatit)

Svarnotat
(Naalakkersuisoq for Børn, Unge, Justitsområdet og Ligestilling)
1. behandling

Tak til medlem af Inatsisartut, Pipaluk Olsen, Demokraatit, for at tage initiativ til en debat om disse vigtige emner.
Naalakkersuisut deler bekymringen for både arbejdsforholdene og arbejdsmiljøet for de ansatte i daginstitutionerne samt for de lange ventelister, der både har menneskelige og samfundsøkonomiske konsekvenser. Vi finder det derfor formålstjenligt at drøfte, hvordan vi kan forbedre arbejdsforholdene og samtidig nedbringe ventelisterne i daginstitutionerne, så daginstitutionerne kan tilbyde stabile og trygge rammer for både børn og personale.

Vedrørende punkt FM 2026/59.

Naalakkersuisut er enige i, at børns trivsel og udvikling påvirkes af de rammer vi sætter for dem. Derfor er det afgørende, at vi prioriterer arbejdsvilkårene for de medarbejdere, der hver dag tager ansvar for at passe på vores børn.

Der er i dag muligheder for at pædagoger og andre socialt faglige ansatte i daginstitutionerne kan blive efteruddannet, herunder supervisionsuddannelse. Gennem finanslovskonto 40.91.26 kan man få finansieret ophold og rejse i forbindelse med uddannelsen. Det er dog en forudsætning, at deltagelsen godkendes af arbejdsgiveren, hvorfor tilmeldingen sker gennem kommunerne.
Naalakkersuisut er enige i, at supervision i højere grad skal være reelt tilgængelige tilbud i hverdagen – og ikke noget, der risikerer at blive nedprioriteret i en travl drift. Naalakkersuisut er derfor indstillet på at undersøge, hvordan mulighederne for supervision kan styrkes og gøres mere tilgængelige.

Naalakkersuisut anerkender samtidig de udfordringer, der er knyttet til sygefravær og arbejdsmiljø. Indsatsen sker blandt andet inden for rammerne af strategien *Den værdifulde barndom 2023–2030*, som indeholder klare målsætninger om et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø, styrket ledelse og løbende kompetenceudvikling.
Naalakkersuisut har en åben dialog om udvikling og arbejder konkret med ledelsesudvikling, der kan opkvalificere personalet. Samtidig fremmer vi tværgående samarbejde og erfaringsdeling. En særlig indsats rettes mod dagtilbudsledere, som gennem obligatorisk lederuddannelse og opkvalificering kan få de nødvendige redskaber til at styrke det pædagogiske arbejde og skabe et sundt og professionelt arbejdsmiljø.

Personalet og lederne i daginstitutionerne er en af vores vigtigste investeringer. Når vi investerer i dem, investerer vi samtidig i børnene og i samfundets fremtid. Hvis tydeligere rammer for medarbejderes og lederes vilkår kan bidrage til bedre arbejdsmiljø og højere kvalitet i dagtilbuddene, er Naalakkersuisut derfor åbne for at se på dette – med respekt for det kommunale selvstyre.

Nu til punkt FM 2026/60.

Det fremgår af Inatsisartutlov nr. 62 af 20. november 2023 om pædagogisk udviklende dagtilbud, at kommunerne fastlægger prioriteringskriterierne for optagelse, mens børn med særlige behov har førsteprioritet, jf. §§ 12–13. Naalakkersuisut respekterer det kommunale selvstyre og ser forspørgselsdebatten som en anledning til at belyse erfaringer, udfordringer og mulige veje videre i et tæt samspil med kommunerne.

Som forslagsstilleren gør opmærksom på, er det daginstitutionsområdet et komunalt forhold. Derfor skal konkrete tiltag udvikles i samarbejde med kommunerne. Naalakkersuisut er villige til at indgå i et samarbejde med kommunerne, hvor mulighederne for bedre planlægning, kapacitetsudvidelser og fleksible pasningsformer kan indgå.

Under behandlingen af FM 2026/68, pålægges Naalakkersuisut at udarbejde en redegørelse, der skal kortlægge den økonomiske og administrative konsekvenser ved at indføre en minimumsnormering på fire medarbejdere pr. stue i alle daginstitutioner. Dette er en oplagt mulighed for ligeledes at undersøge, hvordan Naalakkersuisut kan understøtte bedre planlægning, kapacitetsudvidelse og fleksible pasningsformer.

Vi skal dog have for øje, at en national rammeaftale eller fælles anbefalinger, skal ske med respekt for lokale forskelle. Forskellen på kompetencer og ressourcer er stor på tværs af institutioner og har betydning for dagligdagen. Derfor må vi anerkende, at ensartede krav ikke altid giver lige muligheder i mødet med virkeligheden.

For Naalakkersuisut er det centralt, at familier kan kombinere arbejdsliv og familieliv. Derfor anser vi investeringen i vores daginstitutioner som investeringer i samfundets udvikling.
Med disse ord ser Naalakkersuisut frem til en konstruktiv debat.