

Samarbejdet med kommunerne om Fremtidens Dagpleje

Sådan kan FOA bidrage til at fremtidssikre dagplejen

Indhold

Samarbejdet med kommunerne om Fremtidens Dagpleje	3
Hvad kendetegner fremtidens dagpleje?	3
Hvad skal der til?	3
Hvem gør hvad?	4
Indsatstrappen	5
Indsatstrappen	7
Trin 1	
Dagplejen er anerkendt som et ligeværdigt dagtilbud med indhold af høj pædagogisk kvalitet til 0-2-årige børn	8
Tilstandsrapport og handlingsplan	11
Trin 2	
Dagplejen er attraktiv for forældrene i dens indhold og form – åbningstid m.m.	12
Tilstandsrapport og handlingsplan	13
Trin 3	
Dagplejen er attraktiv for kommunerne – budgettering, fleksibilitet m.m.	14
Tilstandsrapport og handlingsplan	15
Trin 4	
Forældrene har mulighed for at vælge dagpleje og for at vælge den på et oplyst grundlag	16
Tilstandsrapport og handlingsplan	17
Trin 5	
Dagplejen er en attraktiv arbejdsplads for dagplejere, dagplejepædagoger og dagplejeledere	18
Tilstandsrapport og handlingsplan	19

Samarbejdet med kommunerne om Fremtidens Dagpleje

Sådan kan FOA bidrage til at fremtidssikre dagplejen

FOA arbejder for at bevare den kommunale dagpleje som et dagtilbud for de 0-2-årige børn i Danmark. FOA ønsker derfor, at den faglige udvikling af dagplejen skal fortsætte med samme rivende fart, som den har gjort hidtil.

Men, hvordan sørger vi i FOA for, at dagplejen har de bedst mulige vilkår, for at den udvikling fortsætter? Det gør vi ved at være nysgerrige på, hvilke sten der ligger på vejen, og i hvilken rækkefølge de skal fjernes.

Det kan være svært at rekruttere nye dagplejere og fastholde allerede ansatte. En dagpleje med et godt ry som arbejdsplads lykkes i højere grad med både rekruttering og fastholdelse. Og det gode ry kommer ikke af sig selv, det bliver skabt, når dagplejerne har gode arbejdsvilkår og gode vilkår for at udvikle sig fagligt.

Mange kommuner deler vores ambition, mens nogle ikke gør. FOA-forbund opstiller her en plan for, hvordan tillidsvalgte i FOA-fagforeningerne og FOA-forbund kan gribe opgaven med at sikre fremtidens dagpleje.

Hvad kendetegner fremtidens dagpleje?

En dagpleje, der er fremtidssikret, er kendetegnet ved, at:

1. Dagplejen er anerkendt som et kvalitetstilbud til 0-2-årige børn.
2. Dagplejen er attraktiv for forældrene.
3. Dagplejen er attraktiv for kommunerne.
4. Forældrene har mulighed for at vælge dagpleje og for at vælge den på et oplyst grundlag.
5. Dagplejen er en attraktiv arbejdsplads for dagplejere, dagplejepædagoger og dagplejeledere.

Hvad skal der til?

Dagplejen er anerkendt når:

- Alle forvaltninger, samt politikere i kommunerne og på Christiansborg, er bekendt med, at internationalt anerkendt forskning peger på, at børns trivsel og udvikling har de bedste forudsætninger, når der er én voksen til en lille børnegruppe.
- Mange ambassadører kommer med gode fortællinger om dagplejen. Fortællingerne kommer fra forskere og andre fagfolk der kommer i dagplejen.
- Kommunale ambassadører med gode fortællinger om dagplejen, bringes på banen.
- Kvalitetsundersøgelser og forældreundersøgelser understøtter den gode fortælling om dagplejen.
- Kommuner, der har gode erfaringer med nye tiltag, løftes jævnlige op i lyset - fx tidlig tilknytning i Ikast-Brande, hvor børn og deres familier møder dagplejeren 2 måneder inden start eller trilledagplejen i Odense, hvor dagplejere kommer og henter deres dagplejebørn i Christianicykel om morgen.

Dagplejen er attraktiv for forældrene når:

- Dagplejens kvalitetsudvikling følger udviklingen på daginstitutionsområdet, hvor der er politisk vilje til:
 - at sikre høj grad af uddannet personale og fortsat kompetenceudvikling.
 - at sikre en børnenormering der flugter med forskningens anbefaling af 1 voksen til 3 børn.
- Der er et kompetent og tilstrækkeligt tilsyn, som sammen med høje ansættelseskrav giver forældrene tryghed ved at alle dagplejere leverer høj kvalitet.
- Åbningstiden passer til forældrenes arbejdstid og transporttid eller andet, der letter presset på familierne fx trilledagpleje.
- Forældre kan vælge en dagpleje, hvor der er flere voksne omkring deres barn.
- Børn med særlige behov, får den ekstra støtte, de har brug for i dagplejen.
- Dagplejens faglige udvikling er kontinuerlig.
- Dagplejen er et hjemligt miljø - hvor børnene færdes i et hjem og i en familie.

Attraktiv for arbejdsgiver

FOA møder holdninger til dagplejen, som vi skal i dialog med arbejdsgiverne om.

En holdning, vi fx møder er, at det er svært at styre økonomien. Her er det en opgave for FOA at tale om, at det ikke er svært at styre økonomien, når belægningsgraden ikke sammenlignes med daginstitutionerne. Vi skal levere et godt eksempel på en god budgetlægning, der er lige til at gå til. Aflastning af seniorer, gravide eller dagplejere, der kommer tilbage fra længerevarende sygdom, er mulig uden at budgetrammen sprænges, hvis lederne indenfor deres budget kan disponere over et antal tomme pladser, de kan flytte rundt på.

Forældrene skal kunne vælge dagpleje

Dagplejen i et område skal have en vis størrelse, for at den er en reel valgmulighed for forældrene. Forældrene skal have mulighed for at hente og bringe indenfor åbningstiden, for at dagplejen er en reel valgmulighed.

Forældre skal oplyses om betydningen for deres barn af at være en del af en lille børnegruppe med en fast voksen i et hjemligt miljø, inden de vælger dagtilbud 0-2 år.

Forældrene skal have samme adgang til pladser i børnehaven som børn fra vuggestuen i aldersintegrerede daginstitutioner.

Dagplejen er en attraktiv arbejdsplads når:

- Der er introforløb og mentorordning.
- Tilstrækkelig med supervision og faglig sparring – gælder både for dagplejere og dagplejepædagoger.
- Løbende kompetenceudvikling af dagplejepædagoger.
- Uddannelse under ansættelse, så dagplejere bliver faglærte, mens de er i jobbet.
- Mulighed for individuelle hensyn, så dagplejere kan få familieliv og job til at hænge sammen, beholde deres kæledyr og andet.
- Børnegruppen er sammensat, så der er en god balance imellem antallet af helt små og større børn.
- Der er et godt kollegialt udviklingsrum, hvor der er sat tid af til faglig udvikling i form af tid uden børn, og hvor kollegial sparring er en faglighed, der understøttes af forvaltningen.
- Børn med særlige behov får den ekstra støtte, de har brug for.
- Dagplejere har færre børn, når børnene har særlige behov og brug for ekstra støtte.
- Dagplejere, der kommer tilbage fra sygdom, barsel eller er helt nye, har 1-3 børn.
- Dagplejens faglige udvikling er kontinuerlig.
- Der er gode legestueforhold.
- Dagplejere har mulighed for at få vikar til at gå til lægen, tandlæge, skole-hjem-samtaler og lignende.

Hvem gør hvad?

FOA-forbund intensiverer indsatsen med at få dagplejen anerkendt som et væsentligt tilbud til forældre.

Det sker gennem:

- Et vedvarende pres på at få afskaffet muligheden for at indskrive 5 børn i dagplejen. Med den nye overenskomst har vi fået skruet prisen på placering af 5. barn op, så incitamentet er lavere, men kampen fortsætter.
- Regeringens nationale kvalitetsundersøgelse, hvor vi pressede på for at få dagplejen med. Og hvor resultatet peger på, at høj kvalitet i dagplejen afhænger af antallet af børn og dagplejerens faglige viden. Det resultat

skal bruges til at få uddannet flere og opnå lavere dagplejer/børnenormeringer.

- Nyt fælles OK-projekt om dagplejepædagogerne.
- Analyser der sikrer, at vores viden om dagplejen er ajour og hele tiden er relevant, og som skal sikre, at vi ved, hvad der skal til, for at dagplejen er tidssvarende.
- Møder med børneordførerne, BKF, KL og ministeriet samt andre interessenter som FOLA m.fl. der skal kende dagplejens kvaliteter og bidrage til dagplejens udvikling.
- Samarbejde med forskere, deltagelse i forskningsprojekters følgegrupper, forskningsreservens repræsentantskab, Rådet for Børns Læring m.m., hvor vi sikrer, at dagplejen ikke blive glemt.

FOA-fagforeninger intensiverer indsatsen i kommunerne med at få politikerne til at forholde sig til, hvad der skal til for at:

- dagplejen er tidssvarende og fremtidssikret – via normering, tilsynshyppighed, faglig udvikling, budgettering.
- dagplejen er en reel valgmulighed for forældrene.
- dagplejen er en attraktiv arbejdsplads.

Fagforeningerne har forskellige forudsætninger for at intensivere deres indsats for at fremtidssikre dagplejen. Nogle sektorformænd/sektoansvarlige er nye og i gang med at sætte sig ind i den daglige drift i en fagforening, andre er ikke frikøbt og andre igen er ansat i fuldtidsstillinger i en stor fagforening med mange ansatte.

Nogle har arbejdet med alle facetter af at fremtidssikre dagplejen i mange år, andre har svært ved at få politikerne og forvaltningen i tale, når det gælder dagplejen.

Fagforeningens plan for indsatsen skal derfor stå mål med de ressourcer, fagforeningen har, så ambitionerne om at bidrage til Fremtidens Dagpleje er opnåelige.

Indsatstrappen

Hver fagforening skal bygge en indsatstrappe for hver kommune, så de har et overblik over, hvor langt de er i arbejdet med at fremtidssikre dagplejen i hver kommune, og hvad de har af udfordringer og brug for hjælp til på hvert trin.

Forudsætningen for, at der i kommunerne er interesse for at udvikle kvaliteten i dagplejen, og dermed gøre dagplejen til en attraktiv arbejdsplads, er, at den af forældre og forvaltning bliver anerkendt som et tidssvarende kvalitetstilbud.

Tanken er, at det ikke er muligt at komme op på trin 5, før alle andre trin er opnået. Hvis ikke trin 1 er opfyldt, er det ikke muligt at arbejde med trin 2. Trin 3 er ikke muligt uden at 1 og 2 er opfyldt og så videre.

Indsatstrappen

Trin 1

Dagplejen er anerkendt som et tilbud med indhold af høj pædagogisk kvalitet til 0-2-årige børn

Trin 2

Dagplejen er attraktiv for forældrene i dens indhold og form – åbnings-tid m.m.

Trin 3

Dagplejen er attraktiv for kommunerne – fleksibilitet m.m.

Trin 4

Forældrene har mulighed for at vælge dagpleje og for at vælge den på et oplyst grundlag.

Trin 5

Dagplejen er en attraktiv arbejdsplads for dagplejere, dagplejepædagoger og dagplejeledere.

Indsatstrappen

Trappen bygges ved at besvare en række spørgsmål. Spørgsmålene er her præsenteret under hvert trin. En fagforening der dækker flere kommuner, laver flere trapper - én for hver kommune.

Afhængigt af hvor fagforeningerne placerer kommunerne på indsatstrappen, vil I skulle forholde jer til et eller flere trin i løbet af arbejdet med indsatsen. På hvert trin skal I lave en beskrivelse af, hvordan data kan understøtte jeres arbejde. Det kan være data I allerede har, eller data I skal have.

Afhængigt af, hvor I som fagforening placerer kommunerne, skal I på hvert trin overveje, hvilke data I har brug for til at understøtte jeres arbejde.

Det kan være statistik, der sammenligner vuggestue og dagpleje i kommunen på fx sygefravær. Det kan være sygefraværstatistik i kommuner, hvor dagplejere kun har 3 faste børn indskrevet, forældretilfredshedsundersøgelser, eller data der beskriver dagplejernes aldersgennemsnit, hvor længe nye dagplejere bliver i faget og meget mere.

Kommunens navn

Trin 1

Dagplejen er anerkendt som et ligeværdigt dagtilbud med indhold af høj pædagogisk kvalitet til 0-2-årige børn

På dette trin afklares det om dagplejen er et anerkendt dagtilbud i kommunen.

Hvor anerkendt er dagplejen i kommunen på en skala fra 1-10?

Hvor 10 er en tilfredsstillende anerkendelse, hvor det politiske niveau i kommunen fx ofte fremhæver dagplejens bidrag til velfærden i kommunen.

Hvor 1 er meget utilfredsstillende. Niveauet ses fx af, at nedlukning af dagplejen jævnligt er at finde i kommunens sparekatalog.

Dit/jeres svar

Data

Hvilke data har I der understøtter jeres arbejde med dagplejens anerkendelse som et ligeværdigt tilbud?
 Fx en forældretilfredshedsundersøgelse.

Hvorfor har du/I placeret anerkendelsen dér på skalaen?

Sæt kryds		
Ja	Nej	Hvis lav score
		Er der en manglende anerkendelse af dagplejen i Børne- og Ungeudvalget?
		Er der en manglende anerkendelse af dagplejen i forvaltningen?
		Er der lobbyisme mod dagplejen, fx fra BUPL, som der bliver lyttet til i forvaltningen eller blandt politikerne?

Andet?

Hvordan ses det?

Inspiration til svar

Der er ingen vilje til at investere i dagplejen i form af uddannelse, rekruttering og fastholdelse af dagplejere.

Dagplejepædagogerne er alt for få. Der investeres ikke i faglig udvikling.

Sæt kryds		
Ja	Nej	Hvis høj score
		Er der en anerkendelse af dagplejen i Børne- og Ungeudvalget?
		Er der en anerkendelse af dagplejen i forvaltningen?
		Er der en forældrebestyrelse der promoverer dagplejen?

Andet?

Hvordan ses det?

Inspiration til svar

Der er vilje til at uddanne, fastholde og rekruttere dagplejere, der er en tilstrækkelig pædagognormering.

Der investeres i faglig udvikling.

Hvordan kan anerkendelsen øges, hvis den er under 10?

Sæt kryds	Inspiration til svar
	Vi kan bede om foretræde for Børn- og Ungeudvalget, hvor vi argumenterer for hvad en dagpleje med høj kvalitet kan tilbyde forældre og børn.
	Vi kan sende oplysende materiale til politikerne om dagplejens kvaliteter.
	Vi kan få lokalpressen til jævnligt at skrive om begivenheder i dagplejen.
	Vi kan holde et møde med forvaltningen, hvor vi argumenterer for, hvad en dagpleje med høj kvalitet kan tilbyde forældre og børn.
	Vi kan holde et møde med forvaltningen, hvor vi gennemgår mulighederne for at skabe en bedre ramme for styring af budgettet i dagplejen. Belægningsgraden i dagplejen kan ikke være den samme som i daginstitutionerne, hvor der er flere medarbejdere om en børnegruppe.
	Vi kan holde dialogmøder, hvor politikere og dagplejen mødes.
	Vi kan mødes med forældrebestyrelsen og klæde dem på til at påvirke de politiske beslutninger omkring dagplejen.
	Vi kan samle data, der kan bidrage til anerkendelsen af dagplejen, fx en forældretilfredshedsundersøgelse.

Andet?**Har I tænkt, at manglende anerkendelse af dagplejen ikke stod til at ændre, fordi modstanden mod dagplejen var for stor?**

Uddyb svaret

Trin 1

Tilstandsrapport og handlingsplan

Her skriver I en tilstandsrapport med status på, om trinnet er nået.
Derefter skrives en handlingsplan, hvis trinnet ikke er nået.

Trin 2

Dagplejen er attraktiv for forældrene i dens indhold og form – åbningstid m.m.

Sæt kryds	På dette trin er dagplejen ønsket i kommunen, men dens fremtid omtales som usikker, fordi at:
	Åbningstiden er kortere end daginstitutionernes, hvilket er et problem for fx pendlerfamilier.
	Der er utilfredshed blandt forældre, som har oplevet gæstepleje af deres barn hos mange forskellige dagplejere.
	Der er utilfredshed blandt forældrene med legestueordningen, fx fordi de skal hente eller bringe deres barn til en legestue, der ligger længere væk fra deres hjem end deres dagplejers hjem.
	Forældrene er usikre på den faglige kvalitet i dagplejen, hvor mange forældre begrundet deres valg af vuggestue fremfor dagpleje med, at personalet i vuggestuen er uddannet.
	Forældrene ønsker vuggestuer, fordi nogle eller mange dagplejere har 5 børn indskrevet.

Andet?

Der skal altså gøres noget ved dagplejens form, for at gøre den mere attraktiv for forældrene.

Punkter på en handlingsplan sammen med forvaltningen kan være - *Inspiration til svar.*

- Vi skal have lagt en plan for at sikre høj grad af uddannet personale og fortsat kompetenceudvikling.
- Vi skal sikre en børnenormering i dagplejen, der flugter med forskningens anbefaling af 1:3 og minimumsnormeringerne i daginstitutionerne.
- Vi skal sikre, at der er et kompetent og tilstrækkeligt tilsyn, som sammen med høje ansættelseskrav giver forældrene tryghed ved at alle dagplejere leverer høj kvalitet.
- Vi skal udvikle dagplejen, så den flugter med forældrenes ønsker og behov, det kan fx være ved at etablere stor-dagplejer, trilledagpleje eller andet.

Data

Hvilke data har I, der understøtter jeres arbejde med dagplejens anerkendelse som et ligeværdigt tilbud?

Fx en forældretilfredshedsundersøgelse eller forskning, der dokumenterer anbefaling af normeringen 1:3.

Trin 2

Tilstandsrapport og handlingsplan

Her skriver du/I først en tilstandsrapport med status på, om trinnet er nået.
Derefter skrives en handlingsplan, hvis trinnet ikke er nået.

Trin 3

Dagplejen er attraktiv for kommunerne – budgettering, fleksibilitet m.m.

På dette trin er dagplejen ønsket i kommunen, men dens fremtid omtales som usikker, fordi dagplejens budget opleves som umuligt at styre og/eller overenskomsten opleves som ufleksibel.

Dagplejen er attraktiv for kommunen, når ...

Det er let at styre økonomien – god budgetlægning er eksemplificeret, lige til at gå til og har indbygget fleksibilitet. Opgaven med at få skabt et budget, der har indbygget fleksibilitet, er forvaltningens – der er fx brug for et budget, der er stort nok til at kunne rumme faste tomme pladser, der kan flyttes rundt. Et budget med tomme pladser vil også give mulighed for hurtigt at aflaste en dagplejer, der har fået 1 barn, der viser sig at skulle tælle for 2. Det giver mulighed for at aflaste gravide, eller dagplejere der kommer tilbage fra lang tids sygemelding.

Fagforeningen kan bidrage til at pege på, hvad der er muligt indenfor overenskomstens ramme. Det viser sig nemlig ofte, at der i forvaltningen kan være en oplevelse af, at overenskomsten er mere begrænset end tilfældet er.

En handlingsplan skal derfor indeholde:

1. Et overblik over, hvad der kan lade sig gøre indenfor overenskomstens og lovgivningens rammer – det er fx muligt at styre dagplejens økonomi.
2. Et eller flere møder med dagplejelederen hvor fremtidens dagpleje drøftes – hvad tænker lederen, at der skal til, for at fremtidssikre dagplejen? Hvordan kan ønskerne opfyldes?

Data

Hvilke data har I, der understøtter jeres arbejde med at gøre dagplejen attraktiv for kommunen? Og hvilke data har I brug for? Fx et overblik over mulighederne for nytænkning indenfor overenskomstens rammer, eksempler på økonomi og fleksibilitet fra andre kommuners dagpleje.

Trin 3

Tilstandsrapport og handlingsplan

Her skriver du/I en tilstandsrapport med status på, om trinnet er nået.
Derefter skrives en handlingsplan, hvis trinnet ikke er nået.

Trin 4

Forældrene har mulighed for at vælge dagpleje og for at vælge den på et oplyst grundlag

Sæt kryds	På dette trin er dagplejen ønsket i kommunen, men dens fremtid omtales som usikker, fordi at:
	Forældrene ikke oplyses om dagplejens kvaliteter, når de skal vælge dagtilbud og derfor i højere grad ønsker vuggestue.
	Forældrene vælger vuggestue i en aldersintegreret institution, for at sikre sig en plads i børnehaven.
	Åbningstiden ikke dækker forældrenes behov, så de fx kan være pendlere og have barn i dagpleje.

Andet?

Data

Hvilke data har I der understøtter jeres arbejde med at øge forældrenes mulighed for at vælge dagpleje?

Og hvilke data har I brug for?

Fx en forældreundersøgelse, der spørger ind til baggrunden for forældres beslutningsgrundlag, når de vælger dagtilbud 0-2 år.

Trin 4

Tilstandsrapport og handlingsplan

Først skriver du/I en tilstandsrapport med status på, om trinnet er nået.

Derefter skrives en handlingsplan, hvis trinnet ikke er nået.

Trin 5

Dagplejen er en attraktiv arbejdsplads for dagplejere, dagplejepædagoger og dagplejeledere

På dette trin er dagplejen ønsket i kommunen, og dens fremtid omtales som sikker, fordi både forældre, forvaltning og politikere anerkender dagplejens kvaliteter. Og forældrene har en reel mulighed for at vælge dagpleje til deres børn. Men dagplejen vil kun eksistere i fremtiden, hvis den også er en attraktiv arbejdsplads, der er i stand til at fastholde og rekruttere dagplejere, dagplejepædagoger- og ledere.

Sæt kryds	Dagplejen er en attraktiv arbejdsplads, hvis der er:
	En rimelig løn for alle tre faggrupper sammenlignet med andre sammenlignelige faggrupper.
	Introforløb og mentorordninger for nye medarbejdere i dagplejen.
	Mulighed for løbende kompetenceudvikling.
	Mulighed for at dagplejere får en pædagogisk grunduddannelse.
	Tilstrækkelig faglig sparring mellem dagplejer og dagplejepædagog imellem kolleger fra samme faggruppe.
	Mulighed for at få et barn til at tælle for to, når dagplejepædagogen eller andre fx sundhedsplejen også vurderer, at det er dagplejerens og barnets behov.
	God faglig støtte til børn med særlige behov og hurtig adgang til fx psykolog, talehørepædagog eller andre fagpersoner ved behov.
	Gode legestueforhold og fagligt udbytte af legestueophold.
	Mulighed for nødvendige hjælpemidler fx el-barnevogn eller Christianicykler.
	En praksis hvor standardfradraget ikke hele tiden skal dække nye udgifter til fx økologisk mad.
	Få regler og individuelle aftaler omkring, hvad man må og ikke må i forhold til egne børn og families ophold i hjemmet, mulighed for at hente egne børn i fx børnehave, husdyr m.m.
	Mulighed for at få dækket udgifter, når der stilles krav til ændringer af hjemme i forbindelse med opstart som ny dagplejer.
	Mulighed for at have 1-3 børn indskrevet efter sygdom, i en opstartsfase, som senior eller under graviditet.
	Gode gæsteplejeordninger.
	Attraktive seniorordninger, der aflaster seniorer uden samtidigt at overbelaste yngre kolleger.
	Mulighed for aflastning i form af fx vikarer eller flyvere.
	Dagplejerne har et begrænset antal børn under 1,5 år.
	Gode aftaler om hvordan dagplejere får tid til at gøre rent, købe ind til dagplejen m.m., så deres arbejdsuge ikke overstiger 48 timer.

Andet?

Data

Hvilke data har I der understøtter jeres arbejde med at gøre dagplejen til en attraktiv arbejdsplads?

Og hvilke data har I brug for?

Fx statistik fra andre kommuner på, at der er et lavere frafald blandt nye dagplejere der får mentorordning i opstart eller statistik på hvor mange nye dagplejere andre kommuner har fået på at love uddannelse under ansættelse.

Trin 5

Tilstandsrapport og handlingsplan

Først skriver I her en tilstandsrapport med status på, om trinnet er nået.

Derefter skrives en handlingsplan, hvis trinnet ikke er opnået.

JUNI 2024

Samarbejdet med kommunerne om Fremtidens Dagpleje

Sådan kan FOA bidrage til at fremtidssikre dagplejen

FOA arbejder for at bevare den kommunale dagpleje som et dagtilbud for de 0-2-årige børn i Danmark. FOA ønsker derfor, at den faglige udvikling af dagplejen skal fortsætte med samme rivende fart, som den har gjort hidtil. Men, hvordan sørger vi i FOA for, at dagplejen har de bedst mulige vilkår for, at den udvikling fortsætter? Det gør vi ved at være nysgerrige på, hvilke sten der ligger på vejen, og i hvilken rækkefølge de skal fjernes.

FOA-forbund kommer i dette hæfte med en plan for, hvordan tillidsvalgte i FOA kan bidrage til at sikre fremtidens dagpleje.



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Pædagogisk Sektor

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på det pædagogiske område, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.