

## *Høringsvar fra forældrebestyrelsen i den integrerede institution Harevænget.*

Omfordelingsmodellen udarbejdes med en del forudsætninger og det er bestyrelsens indtryk, at omfordelingen sker mere for at sætte det i ramme og gøre det gennemskueligt end det rent faktisk skal gøre det bedre for institutionerne, forældre og børn i Dragør. Det er bestyrelsens holdning, at når pengene følger barnet på denne måde giver det nogle ulemper som ikke opstår i teorien men som vil opstå i praksis.

I en institution med løntunge medarbejdere kan man risikere, at der er færre hænder pr. barn end i en institution med en mindre løntung medarbejder stab. Altså vil antal børn pr. medarbejder være forskellig fra institution til institution og muligvis give en skævvridning i kvalitet og trivsel.

Timeantal er efter bestyrelsen holdning en afgørende faktor i hvordan omfordelingen burde sammensættes og det er vigtigt at sørge for at ALLE institutioner kan dække de nødvendige timer inkl. ydertimerne med det antal medarbejdere, der er brug for og med denne model vurderer bestyrelsen, at der er risiko for at medarbejdere med høj anciennitet og erfaring vil være for dyre til at få alle timer besat. Det kan i værste fald betyde, at institutionerne er nødsaget til at ansætte billigere medarbejdere, som kan være svært i og med der kommer meget få ansøgninger til ledige stillinger i Dragør.

Køjevænget som har medarbejdere med høj anciennitet og relativt løntung medarbejderstab afgiver så mange penge, at de er nødt til at fyre en medarbejder (nævnt på samrådsmødet torsdag d. 7. juni). Dermed et sæt hænder mindre til det samme antal børn. Harevænget rammes ikke synderligt lige nu, og den lille pose penge, der modtages i omfordelingen har ikke den store effekt, men da der over de seneste to år har været rimelig stor medarbejderomsætning i Harevænget vurderes det, at medarbejderstaben er på et meget lavt niveau ift. fremtidens medarbejderstab og omfordelingen vil derfor kun betyde, at det bliver sværere for Harevænget i fremtiden, som selvfølgelig udjævnes lidt af nogenlunde tilsvarende stigninger i de øvrige institutioner.

Samtidig har Sansehuset som modtager mest, næsten mulighed for at ansætte en medarbejder, i hvert fald en på deltid, mere ved denne omfordeling. At omfordelingen går mere efter pengene følger barnet og gennemskuelighed fremfor at sikre normeringen af antal børn pr. medarbejder opretholdes og at man sikrer en hvis anciennitet i alle de individuelle institutioner synes at have nogle konsekvenser der påvirker nogle børnefamilier i Dragør negativt og andre børnefamilier i Dragør positivt.

Man kunne frygte, at institutionerne fremover vil have svært ved at opfylde 60/40 normeringen af pædagoger og pædagogmedhjælpere for at kunne afdække det nødvendige timeantal.

Desværre er det ikke selve beslutningen om at det skal laves om vi skal tage stilling til men mere om vi synes måden modellen udregnes på er tilfredsstillende. Og modellen udregnes på basis af en meget teoretisk anskuelse af virkeligheden. Den tager udgangspunkt i gennemsnitsløn, børneenheder (læs: ikke børn), åben/lukke normering, belastningsgraden, timer afsat til ledelsestid, lukkedage og flere andre ting. Altså afspejles den virkelige verden ikke rigtigt og institutioner med børn der afleveres tidligt og hentes sent ved få svært ved at have bemanning nok i ydertimerne af dagen hvis man samtidig har en gennemsnitlig løntung stab og dermed er man også nødt til at have færre hænder midt på dagen for at dække ydertimerne (læs: krav/ønske om at der altid som minimum er to medarbejdere i institutionen så længe der er børn).

Med venlig hilsen

Forældrebestyrelsen i Harevænget