

Kommunalbestyrelsen  
Dragør kommune  
Att. Jesper Togsverd Larsen

Dragør d. 15-06-2018

Høringssvar fra forældrebestyrelsen i Dragør Menighedsbørnehave vedr. forslag til model-forudsætninger i forhold til ny ressourcefordeling på daginstitutionsområdet i Dragør Kommune.

Dragør Menigheds Børnehave takker for muligheden for at afgive høringssvar i forhold til den nye ressourcefordeling, som blev præsenteret på institutionsrådsmødet d. 7. juni 2018.

Dette høringssvar forholder sig udelukkende til enkelte punkter i gennemgangen af model-forudsætninger, samt stiller spørgsmålstejn ved behovet for en ny fordelingsmodel på dagtilbudsområdet.

Vi kan ikke tilslutte os høringsforslaget om en ny ressourcefordelingsmodel ud fra følgende punkter:

Det er ikke tilstrækkeligt belyst hvorfor der er behov for en ny ressourcefordelingsmodel, da rammestyringen bl.a. bør kunne opnås uden en lønsumsmodel. Derudover er det ikke tilstrækkeligt belyst hvilke konsekvenser denne rammestyrelse vil få for institutionen.

Vi mener at kommunens tilgang og efterfølgende arbejdsproces er udført i uhensigtsmæssig rækkefølge, hvilket giver et indtryk af en forhastet proces.

Mht. selve model-forudsætninger giver oversigten og gennemgangen desværre anledning til flere spørgsmål end svar, som vi ønsker belyst.

- Vil 60/40 modellen og fordelingen blive et målepunkt, som det kan have konsekvenser for det enkelte dagtilbud IKKE at overholde? Vi mener, at det evt. kan fastlåse nogle ledelsesmæssige kompetencer og muligheder, som i sidste ende kan have konsekvenser for kvaliteten på daginstitutionerne.
- Det er uklart, hvad definitionen af "sammenvejet timepris" består i - er der f.eks. taget højde for pension, atp, feriepenge og andre arbejdsgiverrelaterede udgifter?
- Ved brug af en sammenvejet timepris, tages der umiddelbart ikke hensyn til anciennitet af medarbejdere i den enkelte daginstitution. En umiddelbar konsekvens af en sammenvejet timepris og ny lønsumsmodel, virker derfor til at "straffe" høj anciennitet i det enkelte dagtilbud, hvilket kan medvirke til ekstra utryghed for bestemte medarbejdere med høj anciennitet. Desuden kan det evt. medføre en spekulation i ansættelsessammenhænge af medarbejdere ud fra et økonomisk synspunkt frem for et fagligt og erfaringsmæssigt synspunkt.
- Timer afsat til ledelse, kommer til at ramme skævt i de institutioner, hvor den resterende del af souschefens lønkroner skal "dækkes" af få medarbejdere.
- Ikke i model - Det er meget uklart hvilke konsekvenser en evt. ny ressourcefordeling for Dragør Menighedsbørnehave vil eller kan have. Den måde, som processen er grebet an på og blevet præsenteret på, er ikke med til at mindske den utryghed, som florerer hos forældrebestyrelse (og ledelse) i børnehaven. Og er i høj grad medvirkende til at man stiller ekstra spørgsmålstejn med selve modellen.

På baggrund af ovenstående håber Dragør Menighedsbørnehave på en reel dialog om behovet for en ny ressourcefordelingsmodel, og at involverede parter dermed vil blive inddraget i højere grad i en evt. revurdering og ny tilpasning af den eksisterende fordelingsmodel. Vi ønsker at sikre, at kvaliteten i alle Dragørs dagtilbud fortsat er ekstremt høj, og at den beror på dedikerede medarbejdere, som får løn efter fortjent og at normeringen i alle dagtilbud fortsat er sat sammen på en måde, som sikrer at man som forældre trygt kan aflevere sit barn i andres varetægt. Et yderligere forslag kunne evt. være, at man tilføjede en anciennitets nøgle, så man sikrer, at man som dagtilbud ikke skal lide økonomisk under, at man har erfarne pædagoger ansat, eller at de erfarne pædagoger skal føle sig udsat i forhold til at dagtilbuddet skal nå et budget. Vi ønsker at sikre antallet af hænder i de enkelte tilbud - da det er de hænder, som i stor grad sørger for at udvikle og videreudvikle børn i Dragør Kommune.

Med venlig hilsen  
Forældrebestyrelsen i  
Dragør Menighedsbørnehave  
v/ Nina Højfeldt Lentz.