

17. juni 2018

Høringsvar fra forældrebestyrelsen i Børneinstitutionen Køjevænget vedrørende ny ressource tildelingsmodel

Det er med en vis bekymring at vi ser, at der i oplægget laves en ny model for fordeling af ressourcer imellem institutionerne. Grundlæggende kan der være fornuft i at ville fordele pengene mere ligeligt imellem institutionerne, så alle Dragørs institutioner får mulighed for have samme niveau, hvis det er hensigten med den nye model.

Grundlæggende er principperne i den nye model svært gennemskuelige og vi har svært ved at vurdere de eksakte effekter af en ny model. Men overordnet er det en udfordring at man straffer de institutioner som har et højere lønniveau, altså institutioner med medarbejdere der har efteruddannelser og dermed flere kompetencer og/eller medarbejdere med længere anciennitet. Vi vil anbefale at man bruger benchmark på lønninger fra andre kommuner som minder om Dragør, såsom Tårnby, Vallensbæk og København, da vi mener det er også vigtigt at have for øje at det er svært for en institution beliggende i Dragør at tiltrække kvalificerede medarbejdere, som følge af vores placering, høje bolig omkostninger og ringe adgang til effektiv offentlig transport.

Modellen er grundlæggende udfordret, da der er mekanismer som understøtter en u hensigtsmæssig adfærd når man har en decentral styring i institutionerne. Med en sådan model motiveres institutionslederne til ikke at give medarbejderne efteruddannelse.

Dette kan betyde at det bliver sværere at fastholde ellers dygtige og motiverede medarbejdere og arbejdsklima, arbejds glæde og trivsel forringes.

Ligeledes vil modellen ikke motivere til at ansætte medarbejdere med lang anciennitet og kompetencer pga. overenskomst mæssige højere løntrin og skulle prioritere ansættelse af yngre og mere uerfarne medarbejdere. Med tanke på at det i forvejen er svært at ansætte og tiltrække dygtige medarbejdere er dette et stort problem.

Især på den korte bane rammer denne model u hensigtsmæssigt de institutioner for hvem det vil betyde, at man er nødt til at skære i antallet af medarbejder timer per barn. Derfor må man, hvis man til trods vælger at arbejde videre med denne model, som minimum sikre en indfasningsperiode over en årrække, så man ikke tvinger nogen institutioner til at skulle træffe nogen kortsigtede u hensigtsmæssige nedskæringer/besparelser. Det løser kun udfordringen med at der ikke skal skæres i medarbejdere her og nu, men det løser ikke problematikken med, at der så stadig over denne årrække vil prioriteres "billigere" medarbejdere og kompetenceniveauet vil falde.

Dette giver os også anledning til bekymring i børnenes trivsel. Børn i 0-6 års alderen har brug for stabilitet, tryghed og genkendelse. Dette får de ikke hvis institutionen bliver en svingdør for medarbejdere, samt at der ikke er en vis stabilitet og genkendelighed i personalet. Den nye model vil altså efter vores mening ikke kun give udfordringer for lederne og pædagogerne, men i den grad også børnene. Dem skal vi passe på. Vi ved alle for vigtige de første år er og at man her danner grobund for mange værdier og vaner fremadrettet og at børns socioemotionelle udvikling bunder i tætte relationer barn og voksen imellem, præget af smil og latter. Dette understøttes også af "Videnspublikation til kommuner" udarbejdet på vegne af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling.

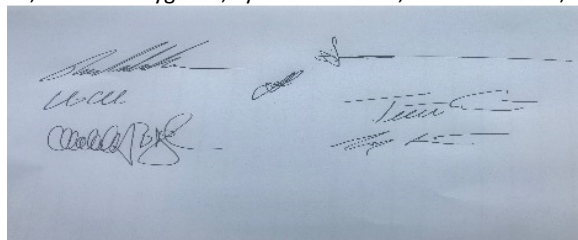
Vi oplever Køjevænget som en veldrevet institution med dygtige og motiverede medarbejdere, som har en dygtig ledelse, der over en lang årrække har formået at drive en velfungerende og populær institution blandt børn og forældre.

Det har vi et stort ønske om at det bliver ved med at være.

Med venlig hilsen

Køjevængets forældre bestyrelse

Anni Snitgård, Anki Cederval, Britt Bargfeldt, Carina Hall, Christina Osbæck, Henrik Crussel, Malene Bigler, Mette Olsen Lauridsen, Michelle Sass, Rasmus Aspelund Sandfeld, Susanne Thygesen, Sylvia Andreasen, Theis Guldbech, Tine Erri Mortensen, Lars Kyrø.

A photograph of a document showing several handwritten signatures in blue ink. The signatures are written over horizontal lines, likely representing the names of the board members listed in the text above. The ink is somewhat faded and the handwriting is cursive.