

Kommunalbestyrelsen
Dragør kommune
Att. Jesper Togsverd Larsen

Dragør d. 16-06-2018

Høringssvar fra ledelsen i Dragør Menighedsbørnehave vedr. forslag til ny ressourcefordeling på daginstitutionsområdet i Dragør Kommune.

Som indledning skal det fremhæves, at Dragør Menighedsbørnehave er uden for modellen (altså ingen udregninger for os), men at vi er bekendt med, at fordelingsmodellen vil få en eller anden betydning for vores budget, hvilket vi forventer vil blive meddelt/varslet til vores institutionsbestyrelse.

Vi har følgende kommentarer til ressourcefordelingsmodellen:

- Der mangler en debat om "service" inden man ønsker at indføre lønsumsstyrning: er det ens service for borgerne/børnene, at der tildeles ens timepris, når den overenskomstbestemte udgiften er forskellig.
En pædagog med høj timeløn kan fx ikke nå at skifte ble, trøste eller modtage et barn hurtigere end en der får lavere timeløn, men i den institution med høj timeløn, vil der jf. ressourcefordelingen være færre timer/hænder til børnene.
- Det politiske ønske om rammestyrring, kan godt gennemføres uden lønsumsstyrning. I denne model vil udgiften til daginstitutionsområdet stadig være svingende alt efter børneantallet.
- Den "sammenvejede timepris" virker umiddelbart noget lavt ift. vores personaleudgifter, hvilket betyder, at vi er i tvivl om der er taget højde for pension, atp, feriepenge og andre arbejdsgiverrelaterede udgifter?
- Da lønsummen er den største udgift, kan der ikke hentes midler andre steder. Det betyder at ledelsen enten må nedsætte normeringen eller afvige fra det politiske besluttede princip om 60/40 fordeling mellem pædagoger og medhjælpere.
- Rekruttering af pædagoger er altid svære i "udkantsområder", og med ressourcefordelingsmodellen kan det blive endnu sværere at få kvalificeret personale. I den nuværende model, skal institutionen selv – det første år - dække en evt. merudgift ved ny ansættelse (en merudgift/lønudgift der skal godkendes af forvaltningen), hvilket betyder at ensartede normering sikres.
- Aflønningen af souschefen rammer skævt i de institutioner, hvor der er få medarbejdere. Dels er der få medarbejdere til at dække den timeløn der er højere end "den sammenvejede timepris" og dels er souschefflønningen i de store institutioner helt eller delvis budgetteret udover børnenormeringen.

- I fremlæggelsen af modellen er der brugt ord som fx ensartethed, budgetsikkerhed og ”afspejler forældrenes valg”. Som vi opfatter det, vil det skabe uens normeringer/antal hænder pr. barn, budgetusikkerhed og samtidig lægge op til konkurrence mellem institutionerne frem for helhed og fællesskab på området.
- Modellen skal anvendes til fastlæggelse af budget 2019, men i vores (og i mange af Dragør institutioner) er gennemstrømningen af personale meget lille, hvilket bevirker at vi bliver nødsaget til at afskedige medarbejdere.

Vi håber at vores kommentarer vil medvirke til, at processen gennemføres i et andet tempo end det udmeldte, således at der bliver plads til en debat om service (hænder pr. barn) og hvis modellen vedtages, at det bliver indfaset over en længere periode (eksempelvis tre år).

Med venlig hilsen
Ledelsen i Dragør Menighedsbørnehave
v/ Kirsten Nielsen.