

Høringssvar fra den kommunale ledergruppe på 0-6 års området omkring ressourcetildelingsmodellen.

Vi er som ledergruppe blevet præsenteret for modellen på flere møder i løbet af 2018. Dette har vi sat pris på, da vi dermed har haft mulighed for at fremkomme med spørgsmål og rettelser til modellen undervejs i processen.

Vi anerkender behovet for en gennemsigtig og nutidig rammestyrings model på 0-6 års området, som dermed må forventes at sikrer alle 0-6 års børn i Dragør lige vilkår og kvalitet i deres dagtilbud.

Vi oplever dog fortsat en del usikkerhed omkring modellen. Vi har udarbejdet et fælles høringssvar, på vores ledermøde den 11.juni 2018.

- Det er politisk besluttet i Dragør at der er forskellige institutionstyper og størrelser. Vi har en bekymring for, hvorvidt størrelsen af institutionerne i Dragør, kan udfordre muligheden for en fornuftig lønsumsstyring. Der er som bekendt flere små institutioner i Dragør kommune med mellem 6-9 medarbejder. Det gør det i vores optik vanskeligere at lønsumsstyre, idet løngennemsnittet skal fordeles på få medarbejdere.
- Mange af vores medarbejdere i institutionerne er erfarne og har været i kommunen i mange år. Vi oplever heldigvis ikke den store personaleudskiftning. Udfordringen med lønsumsstyring i den sammenhæng kan blive, at vi hurtigt rammer, eller lægger os over gennemsnitslønnen. Vi kan derved blive tvunget til at forringe normeringen.
- Når vi har vakante stillinger oplever vi alle, at det er vanskeligt at rekruttere kvalificeret medarbejdere. Med den nye model har vi en bekymring for, at vi får begrænsede økonomiske muligheder for at ansætte den bedst kvalificerede ansøger til en stilling. Kan have konsekvenser for kvaliteten i vores dagtilbud.
- Vi er i tvivl om hvad gennemsnitstimelønnen reelt indeholder; er der ex. taget højde for pension, atp, feriepenge og andre arbejdsgiverrelaterede udgifter?
- Tager modellen højde for den årlig regulerede pladspris i forhold til ”pengene følger barnet”?
- Vi har en bekymring om, hvorvidt princippet 60/40 bliver muligt at overholde. Hvis ikke princippet kan overholdes, uden en overskridelse af lønrammen; hvilke konsekvenser kan det i givet fald have?

- Vi kan se at fremadrettet vil souscheflønningerne blive en belastning i lønbudgettet i forhold til den givne gennemsnitstimeløn, der er udmøntet i modellen.
- Vi er bekymret for den korte udmeldte indfasningsperiode. Det kan blive vanskeligt at handle rettidigt i forhold til en tilpasning af vores konkrete lønudgifter.
- Vi har en generel bekymring for, at modellen skal træde i kraft, samtidig med at der er andre større forandringer på vej på vores område; f.eks. den nye dagtilbudslov og den politiske opmærksomhed på overkapaciteten på 0-6 års pladser.
- Vi er bekymret for, hvorvidt modellen tager højde for den nuværende normering i henholdsvis børnehaver og vuggestuer eller om der vil ske en forringelse i forhold til normeringen.

Med venlig hilsen


Rikke Rømer(konstitueret leder)


Jette Sommer


Any Hansen


Helle Bach


Vibeke Andersen


Mette Ostov


Dorte Johansen


Lene Jørgensen(konstitueret leder)

Hollænderhus.

Køjevænget.

Sølyst

Sansehuset

Harevænget-

Høgevænget

Nordstrandens vuggestue, samt dagpleje

Kornblomsten.