

## Hørings svar fra Områdebestyrelse Nord til Budgetforslag 2022

Deadline 5/9-21

I område Nords forældrebestyrelse for børnehuse og dagpleje ligger børnenes trivsel os meget på sinde. Vi forholder os kritisk til budgetforslag der direkte forringer servicegrundlaget eller indirekte påvirker børnenes hverdag igennem forringelser af personalets arbejdsforhold der uundgåeligt fører til at gøre rekruttering og fastholdelse af kompetent personale vanskeligere. Det er helt essentielt for at vores børn kan trives og udvikle sig, at der er et fagligt stærkt, sammentømmeret og stabilt personale, hvor arbejdsglæde og faglig stolthed *understøttes* af arbejdsgiveren (Frederikssund Kommune).

### Økonomiudvalget, punkt 005

#### **Yderligere gevinster vedr. indkøb og udbud**

Forældrebestyrelsen støtter, at der gennem samkøbsordninger gøres besparelser på indkøb *såfremt* at der er reelle besparelser at hente.

Det er svært at gennemskue ud fra forslaget om der *reelt* er flere penge at hente på dette område. Det er forældrebestyrelsens forventning at der ikke skæres i rådighedsrammen. Der må ikke ske serviceforringelser i de enkelte børnehuse og dagplejer som følge af denne øvelse. En *forventet* besparelse må ikke fratrækkes indkøbsbudgettet før at det er vist at denne besparelse reelt er opnået.

### Økonomiudvalget, punkt 006

#### **Øget potentiale ved nye arbejdsmetoder i opgaveløsningen**

Fjernundervisning og efteruddannelse

Vi har alle været igennem halvandet år med hjemmearbejde og fjernundervisning med alt hvad det har budt på af fordele og ulemper. Det betyder at vi er fuldt opmærksomme på hvad de nye arbejdsmetoder kan og især hvad de ikke kan.

Det er vigtigt for børnenes trivsel at vi kan fastholde og videreuddanne det pædagogiske personale så de også trives og føler sig påklædt til at håndtere de udfordringer de står overfor i hverdagen. Der er videreuddannelse der ikke bare kan erstattes med et onlinekursus eller et webinar. Den personlige relation er vigtig for en faglig relation og for at læring og sparring kan række ud over den enkelte undervisningssession. Den relation dannes dårligt igennem et online undervisningsmiljø. Desuden skal der være fokus på videreuddannelse vælges ud fra behov og ikke om det udbydes online og dermed til en lavere pris.

Som et eksempel på yderst fornuftig videreuddannelse til det pædagogiske personale kan nævnes den nye styrkede læreplan som har fokus på børnenes udvikling igennem de daglige gøremål, men den kræver stadig udvikling og sparring blandt det pædagogiske personale. Et andet og mere alvorstungt eksempel på nødvendig videreuddannelse er det specialpædagogiske område. Børn med specielle behov inkluderes i stigende grad i de almindelige dagtilbud samtidig med at den nødvendige specialpædagogiske støtte skæres ned eller helt væk. Dermed stiger trykket kraftigt på de almindelige pædagoger der nu skal sikre trivslen for de børn der har specielle behov samtidig med at trivslen for alle de resterende børn ikke må sættes over styr. Det er ikke en del af den almindelige pædagoguddannelse at varetage specialpædagogiske opgaver og derfor kræver det videreuddannelse af personalet når børnehuse i højere grad skal kunne varetage også de mere

specielle behov hos en stor og heterogen børneflokk. Det er en vigtig opgave at løfte. Én der ikke kan løftes uden videreuddannelse og personlige og faglige relationer til sine kollegaer på tværs af områder og børnehuse.

Børnenes trivsel kommer først. Men børnenes trivsel kan ikke sikres uden at sikre personalets trivsel. Man skal ikke negligere den betydning videreuddannelse har for det gode kollegaskab, gode relationer og vores kommunes, evne til at fastholde og tiltrække kompetent personale.

#### Økonomiudvalget, punkt 007

### **Pulje til styrkelse af minimumsnormering**

I handlingskataloget skitseres to mulige spareforslag: én uden en forældre-merbetaling og én med en forældre-merbetaling. Men i begge de to forslag er der tale om en serviceforringelse, bare en mindre serviceforringelse hvis forældrebetalingen stiger.

Serviceforringelse går direkte imod arbejdet for at sikre børnenes trivsel. Vi kan derfor ikke se at en serviceforringelse på børneområdet kan bæres som situationen er nu. Børnehuse og dagplejer lider under besparelserne på specialområdet. Dagtilbuddene skal kunne løfte mere end at de har skullet kunne før. Det kræver både mere tid og bedre uddannelse af pædagoger.

Forældrebestyrelsen for område Nord mener at der er behov for et tredje forslag: Sidste år fik alle områder en pulje timer pr uge som et forskud på regeringens minimumsnormeringspulje (Område Nord fik tildelt 121 timer pr uge). Som situationen er nu, er der et stort behov for de timer bl.a. til at løfte specialindsatsen. Vi foreslår derfor at der udarbejdes en løsning hvor børnehuse og dagplejer ikke fratages nogen timer.

#### Økonomiudvalget, punkt 009

### **Reduktion af sygefraværet i skoler, dagtilbud og klubber**

I vores område (Område Nord) kan vi ikke genkende billedet der opstilles for sygdom i kommunen. Vi har et vikarbudget på 4,35%, og det skal dække alle slags fravær, både ferie, omsorgsdage og sygdom. Vi oplever at hoveddelen af vikarbudgettet går til at dække det faste personales ferie. Men hvis sygefraværet virkelig er så højt andre steder i kommunen, som det beskrives, så må der arbejdes med det. Sygdom kan ikke spares væk. Det er et tegn på at personalet ikke trives på deres arbejdsplads, og hvis de ikke trives, er der en stor chance for at børnene heller ikke gør det. Arbejdsmiljøet er vigtigt og så må man bruge den udgift der er nødvendig for at få børnehuset på ret kurs igen. Det er en investering i fremtiden og i fastholdelsen af personalet at investere i arbejdsmiljøet.

Der er en vis bekymring i forældrebestyrelse for at der mangler initiativer der skal fremme fastholdelsen af det gode personale. Det er dyrt at rekruttere og oplære nye medarbejdere samtidig med at stor udskiftning i personalet påvirker børnenes trivsel. Det burde sige sig selv at fastholdelse af gode, kompetente medarbejdere er værd at investere i. Hvad er det, der gør, at man ikke er syg? Det skal vi have mere af. Faglig udvikling, personlige relationer, påskyndelse og et godt arbejdsmiljø.

#### Opvækstudvalget, punkt 001

## Effektivisering i områdeledelse

Vi vil gerne begynde med at anfægte nogle af de forudsætninger der ligger til grund for argumentationen i handlingskataloget. 1) Der er ikke kun 5 børnehuse i område Syd, men 7 og to store børnehuse på vej. Område Syd må altså regnes som havende 9 børnehuse. 2) Er sammenlægningen i Område Hornsherred velfungerende? Reelt fungerer det som to separate områder på grund af den store geografiske afstand, og den fælles leder må have meget travlt da hun skal dele sin tid imellem det der reelt er to områder. 3) Hvorfor er det netop antallet af børnehuse der er udslagsgivende? Hvorfor er det ikke antallet af børn, mængden af pædagogisk personale, eller geografisk område der betyder noget for opdelingen?

Slangerup ligger geografisk langt væk og er et særskilt område med egen skole. Det er svært at se hvordan man kan omfordele det nuværende Område Nords 10 børnehuse, Område Syds 7(9) børnehuse og Slangerups 5 børnehuse på en måde der giver mening for både ledelse og børnehuse i hverdagen. En sådan sammenlægning ville gentage de problemer der ligger i den store geografiske spredning i Område Hornsherred.

Som forældrebestyrelse i Område Nord føler vi at dette punkt påvirker os og vores børns trivsel meget direkte. Vi ser hvordan vores ledelsesteam virkelig formår at supplere og løfte hinanden, og skabe udvikling hos hele det pædagogiske personale. Der skabes fremdrift og stor faglighed i personalegruppen, og det er meget vigtigt for vores børns udvikling og trivsel. En sådan synergi og samarbejdsevne tager tid og en stor arbejdsindsats at opbygge. Hvis man vælger at blande områderne op, frygter vi at man taber hele denne fremdrift, faglige udvikling og samarbejdsånd på gulvet, og det vil tage lang tid før man kan løfte noget tilsvarende ud af et nyt hold. Vi forudser at det kun vil skabe forstyrrelser og frustrationer hos vores personale og samtidig påvirke arbejdsglæden i en negativ retning.

Vi i forældrebestyrelsen i Område Nord ønsker understøtte trivslen hos vores gode og kompetente pædagogiske personale så meget vi overhovedet kan, både med et ønske om at sikre fastholdelse og udvikling af de gode kræfter og naturligvis også for at sikre vores børns trivsel og udvikling.