

Allerød, 9. august 2023

Høringssvar vedr. budget 2024-31, effektiviseringskataloget samt kommentarer vedr. 'Notat om status og handlemuligheder for organisering i dagtilbud'

Følgende høringssvar er skrevet af den samlede gruppe af forældrebestyrelser fra daginstitutionerne i Allerød Kommune.

Indhold

- Vedr. 'Notat om status og handlemulighed for organisering i dagtilbud', sag nr. 23/4008, Innovationsidé nr. 5 (*side 2*)
- Bemærkninger til sammenlægning af klynger eller nedskæring på antallet af pædagogiske ledere (*side 6*)
- Kommentarerer til effektiviseringskataloget (*side 8*)

Bilag

- Bilag til høringssvar, lokale kommentarer fra Lyng-klyngen (*side 11*)
- Bilag til høringssvar, lokale kommentarer fra Blovstrød-klyngen (*side 13*)
- Bilag til høringssvar, lokale kommentarer fra Dagplejen (*side 15*)
- Bilag til høringssvar, lokale kommentarer fra Engholm-klyngen (*side 16*)
- Bilag til høringssvar, lokale kommentarer fra Lillevang-klyngen (*side 18*)
- Bilag til høringssvar, lokale kommentarer fra Ravnholt-klyngen (*side 20*)

Først og fremmest vil vi i den samlede gruppe af forældrebestyrelser fra daginstitutionerne i Allerød Kommune udtrykke vores dybeste bekymring for det budgetkatalog, samt det notat om status og handlemuligheder for organisering i dagtilbud vi her giver hørings svar på.

Det gør et enormt indtryk på os alle, at man i det seneste budgetoplæg både peger på en reduktion af uddannede pædagoger, ligesom man foreslår en reduktion i ledelse. Vi er mildest talt meget bekymrede.

Vedr. 'Notat om status og handlemulighed for organisering i dagtilbud', sag nr. 23/4008 (Innovationsidé nr. 5)

Som forældre gør det ondt helt ind i hjertet at læse dette innovationsnotat.

Hvad kommer det til at betyde for vores børn, hvis et forslag som dette bliver vedtaget? Kan vi som forældre i det hele taget byde vores børn at bo i en kommune, der tænker så lidt på deres behov og trivsel? Hvordan vil fremtiden se ud for vores og kommende forældres børn?

Fordi det ikke er første gang, de tanker kommer snigende – med de konstante politiske nedprioriteringer, vi forældre oplever, der foregår på børne- og ungeområdet i kommunen – føler vi helt reelt, at et af de mest essentielle velfærdsområder endnu engang bliver decideret negligeret.

At udviklingen i en kommune, vi ellers er glade for, fortsat går i den forkerte retning ift. vores børns velfærd. At en kommune – som mange af os er tilbageflyttere til – i en sådan grad forsømmer børne- og ungeområdet, at niveauet næsten opleves usagligt.

Overordnet set vil vi på det kraftigste fraråde enhver besparelse, der rammer børneområdet i Allerød Kommune, og især herunder enhver besparelse, der påvirker forholdet mellem uddannet og ikke-uddannet personale.

Vi håber derfor inderligt, at vores hørings svar kan være med til, at I som politikere afviser ideen om færre pædagoger og samtidig en opfordring til, at man I stedet politisk kræver en plan for, hvordan der arbejdes mere målrettet med rekruttering, så vi kan fastholde en høj andel af pædagoger og en høj kvalitet.

Vi vil i det følgende – baseret på lange snakke mellem forældre, personale, ledelse og faglig forskning – forsøge at give jer en forståelse af, hvor vigtigt fagligt uddannet personale og ledelse er for vores børns udvikling og trivsel.

Den tidlige indsats – de sårbare børn tilsidesættes

Forskning viser, at den tidlige indsats er den mest effektive og dermed den billigste, og vi frygter dermed, at en 30/70-løsning ville ende som en dyrere løsning på lang sigt.

Vi er indforstået med, at der visse steder er rekrutteringsudfordringer, men vi frygter, at man foregriber dette ved at skabe et dårligt pædagogisk arbejdsmiljø.

I notatet fremgår det, under fordele og ulemper ved forslaget, at fagligt kvalificerede medarbejdere styrker den tidlige indsats omkring børn med udfordringer:

"Fagligt kvalificerede medarbejdere styrker indsatserne i hverdagen omkring børn i særlige udfordringer. En konsekvens af færre uddannede pædagoger og flere ikke-uddannede – ofte unge – medhjælpere kan være, at flere børn med udfordringer ikke opdages tidligt eller ikke får den

nødvendige indsats. I sidste ende kan det betyde, at flere børn må visiteres til indgribende og dyrere tilbud” (Notat om status og handlemuligheder for organisering i dagtilbud, side 1).

Hvis Allerød Kommune – i et forsøg på at spare penge – kan stå inde for at ændre fordelingstallet mellem uddannet- og ikke-uddannet personale i daginstitutionerne, går kommunen med åbne øjne ind i en ny økonomisk udfordring samt et svært etisk dilemma.

De sårbare børn i kommunen vil med forslaget, som der beskrives i kommunens notat, risikere ikke at få den rigtige hjælp i tide. Det er stærkt bekymrende og kritisabelt, at kommunen ønsker at gå denne vej.

Vi ved desuden fra forskningen på dagtilbudsområdet, at forholdet mellem uddannet personale og ikke-uddannet personale har afgørende betydning for børnene:

*”Kvaliteten af interaktionen mellem voksen og barn er den mest betydningsfulde enkeltfaktor i børneinstitutionen for barnets intellektuelle udvikling.”
(Kilde: Daginstitutionens betydning for børns udvikling – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 2014).*

Endvidere viser en nylig rapport foretaget af Vidensråd for forebyggelse ([”Mental sundhed og psykisk sygdom hos 0 – 9 årige børn”](#)), at 16 % af alle børn mellem 0 og 9 år har mentale helbredsproblemer. Udover at en tidlig indsats er billigere end en sen, så er den også mere skånsom og effektiv. Mange mentale helbredsproblemer kan forebygges ved en tidlig indsats. Uddannet personale er altså fuldstændigt vitale for at kunne forebygge mentale problemer og opfange de børn, som har begyndende problemer, og derved kunne foretage tidlige indsatser.

De essentielle fagligheder vil søge væk

I notatet kan vi desuden læse at:

”Det ses som en styrke i en anden organisering af fagligheden, at pædagogernes eget ønske om brug af faglighed i praksis forsøges imødekommet ved dette forslag, ligesom andre og nye pædagogiske perspektiver på en børnegruppe i højere grad kan komme i spil.”

Den samlede gruppe af forældrebestyrelser betvivler i høj grad, at pædagogerne i Allerød Kommune ønsker at *”bringe deres faglighed i spil”* på den måde, at deres position reduceres til en faglig fyrtårnsrolle.

De samlede forældregrupper oplever allerede nu, at pædagogerne varsler med opsigelser, da de ikke vil arbejde under de forhold, som fremlægges i notatet her.

Pædagogerne drives, trives og tiltrækkes af et stærkt fagligt miljø med gode muligheder for sparring og refleksion.

Vi ønsker for alt i verden, at Allerød Kommune skal være en attraktiv kommune for pædagoger at arbejde i – og det gør os dybt bekymrede, hvorvidt en omorganisering af dagtilbuddet vil skræmme pædagogerne væk fra Allerød Kommune.

Det lader tilsyneladende til, at den nuværende situation med rekrutteringsproblemer blandt pædagoger bruges som et afsæt til at tale om en ny struktur i Allerød Kommunes daginstitutioner.

Vi er som forældrebestyrelser undrende overfor, hvordan en dårlig situation på rekrutteringsområdet i daginstitutionerne kan vendes til at være et argument for at ansætte endnu færre uddannede pædagoger?

Det er et uheldigt argument.

Som det fremgår af notatet, har Allerød kommune allerede en lavere pædagogandel end sine nabokommuner.

Hvis forslaget gennemføres og pædagogandelen nedsættes yderligere, er det vores store bekymring, at de dygtige pædagoger – som vi trods alt har på nuværende tidspunkt – vil søge til omegnskommunerne. Her vil de kunne finde daginstitutioner med en langt højere grad af pædagoger, hvilket alt andet lige må være mere attraktivt.

Derudover vil Allerød Kommune endnu engang ikke være en attraktiv kommune for børnefamilier at etablere sig i. Fortællingen om en kommune, der gang på gang nedprioriterer sine børns og unges trivsel, vil dermed fortsætte.

De ufaglærte er dygtige, men har ikke den vitale faglighed

Notatet skriver bl.a.:

”De unge mennesker er gode til at indgå i lege og aktiviteter, men har ikke den fornødne viden og erfaring til at varetage børnenes sikkerhed og forudse uheld fx ved fald fra legeredskaber, hvor den unge ikke har den fornødne modenhed. Det er desuden vanskeligt for helt unge medarbejdere at indgå i en faglig, kompetent funktion med de pædagogiske læreplaner og udvikling af de pædagogiske læringsmiljøer i praksis.” (Notat, sag nr. 23/4008, 19 april.2023).

Skal unge ufaglærte kunne lære de helt små børn at følelsesregulere? At udvikle deres nervesystem? At give dem strategier og værktøjer til at navigere som små selvstændige individer i positive fællesskaber med andre børn?

Det kræver faglighed både inden for det pædagogiske og det psykologiske felt. Simpelthen skærpet faglighed at observere et barn og yde den rette indsats, uanset om der er tale om de almene børn, eller børn med særlige behov.

Hvad er det pædagogerne kigger efter? Hvornår skal Emil anerkendes? Hvornår skal lille Thilde have hjælp til regulering af følelser? Hvornår skal Liam korrigeres i adfærd? Og skal Karoline have et kærligt skub? Skal Søren trøstes og have omsorg? Og hvornår skal Ingrid have hjælp til at indgå i social leg med de andre børn?

For ikke at tale om sikkerheden. Vi bliver som forældre meget usikre på, om I som politikere (og forvaltning) har kendskab til den pædagogiske praksis og er klar over, hvad det pædagogiske arbejde består i, når det allerede i notatet problematiseres, at de unge mennesker ikke har den fornødne modenhed til at gennemskue og varetage børns sikkerhed i forbindelse med uheld, fx fald på en legeplads.

I samspillet med børnene

De uddannede pædagogers fokus på sprogudvikling, motorik, det sociale fællesskab, observationen omkring børn, som har brug for særlige indsatser ift. støtte eller udredning, kan kun ske i selve samspillet

med børnene. Derfor er det alfa omega, at der er pædagoger til stede – netop i samspil med børnene – så meget som muligt gennem deres hverdag.

Vi har som forældre i kommunens daginstitutioner allerede oplevet mange hverdage, hvor den pædagogiske indsats i daginstitutionerne primært har været ydet af ufaglærte medhjælpere.

Og forstå os ret. De unge gør et godt stykke arbejde ud fra de forudsætninger, de har. Men de har hverken den fornødne viden eller de erfaringer, som en uddannet pædagog har. Det efterlader børnene med langt dårligere vilkår for trivsel, udvikling og læring.

Små mennesker i Allerød Kommune får en sværere start på livet, end de behøver – og flere kan risikere at skulle kæmpe med det resten af livet. Forskning viser desuden, at et godt dagtilbud kan kompensere for en dårlig skole, men ikke omvendt.

Det ser samtlige forældre i kommunen som dybt, dybt bekymrende. Vi kan ikke understrege vores bekymring nok.

Bemærkninger til sammenlægning af klynger eller nedskæring på antallet af pædagogiske ledere

Kommunen lægger op til, at der kan ske sammenlægning af klynger, eller skæres i antallet af pædagogiske ledere.

Indledningsvist bemærkes, at vi i forældrebestyrelserne er dybt bekymrede for kommunens holdning til behovet for synlige og kompetente ledere.

Der er lagt op til, at der skal fjernes ledere, uanset hvilken løsning der vælges, og kommunen må dermed mene, at personalet i vores daginstitutioner – der i forvejen har rigeligt at se til – nu også skal klare sig i langt højere grad uden en leder.

Det betyder, at pædagogerne og de øvrige medarbejdere oftere vil stå i situationer, hvor de har brug for en leder, som grundet kommunens valg af besparelserne ikke er i nærheden.

Det kan både være den fysiske nærhed, da flere matrikler slås sammen, men ligeledes den ledelsesmæssige nærhed, da ledelsesspændet for den enkelte leder simpelthen bliver for stort, og derved bliver det ikke muligt at nå ud til alle de medarbejdere, der løbende har behov for det.

Uanset hvilken model kommunen vælger, vil det forringe vilkårene for både de tilbageværende ledere, men også for personalet, hvilket så i sidste ende vil ramme børnene og påvirke deres trivsel.

Hver gang kommunen fjerner ressourcer fra området, er det børnene det går ud over. De allermindste børn mellem 0-6 år kan ikke selv kan råbe op og sige fra over for de dårligere vilkår.

De børn, for hvem kommunen med åbne øjne og blikket stift rettet mod excel-ark og budgetforhandlinger, forringer vilkårene og derved skubber endnu flere børn ud i mistrivsel og behov for særlige tilbud.

Distanceledelse og større ledelsesspænd skræmmer beviseligt lederne væk

Det er væsentligt for os at pointere og være eksplicite omkring, at vi nødvendigvis må differentiere mellem klyngeledere og pædagogiske ledere, da deres lederfunktion er to forskellige funktioner. God pædagogisk ledelse kræver nærvær, og det er svært at være en nærværende leder i en hverdag, hvor der er mange administrative opgaver.

Når lederne har medarbejdere spredt på flere geografiske lokationer øges den såkaldte distanceledelse.

Det fremgår af en undersøgelse foretaget af BUPL og KORA ("[Ledelsesspænd på daginstitutionsområdet](#)", 2015), at det optimale ledelsesspænd er på 14-20 medarbejdere, og at der i denne størrelses ledelsesspænd typisk er 60-80 børn. Der er her tale om de pædagogiske ledere.

Ved et ledelsesspænd i denne størrelsesordning ses fordele i form af fx at være stor nok til at være økonomisk robust, faglig mangfoldig og kunne bedrive fuldtidsledelse, men dog lille nok til at kunne være en nærværende leder for medarbejdere og have en tæt relation til børnene og deres forældre. Samtidig fortæller flere af lederne, at de overvejer at stoppe i lederrollen, men at et mere passende ledelsesspænd ville få dem til at blive.

Vi må ikke blot være et opbevaringssted

Når vi taler om daginstitutionsområdet, må kommunen forstå, at den faglige kvalitet bygger på nærvær,

omsorg, at se børnene og deres behov, pædagogiske refleksioner, struktur, at være i udvikling og have tilstrækkelige ressourcer.

Faglighed handler ikke her om at optimere et excel-ark. Det handler om vores børn, der i institutionerne bliver udviklet og mødt som dem, de er. De bliver ikke bare passet i de timer, vi som forældre er på arbejde. De bliver set og udviklet.

For at en institution rent faktisk udvikler sine små mennesker og ikke blot ender som et vilkårligt opbevaringssted for børn, kræver det fagligt uddannet personale og nærværende ledere. De pædagogiske ledere har en vigtig og central indflydelse på de pædagogiske læreplaner og udvikling af de pædagogiske læringsmiljøer i praksis.

Færre pædagogiske ledere vil betyde, at det bliver mere udfordrende for de enkelte pædagoger at søge sparring hos en leder. I den forbindelse vil det også være umuligt for de pædagogiske ledere at deltage aktivt på stuerne og få et relevant indblik i hverdagen, den pædagogiske linje, kendskab til børnene m.m.

Der er stor forskel på de enkelte klynger og afdelinger. Der er stor forskel på ledelsesspændet de pædagogiske ledere imellem, men man kan ikke ensrette og sammenligne på den baggrund alene. Der er stor forskel på antallet af afdelinger, om disse afdelinger er fordelt på flere matrikler, eller om afdelingerne på anden vis ikke er tilgængelige.

Hvis man vælger at reducere antallet af pædagogiske ledere eller klyngeledere, er det helt essentielt, at man blot reducerer funktionstillægget og ikke hele pædagogstillingen. Ellers reduceres normeringsnøglen, og man vil dermed nok være på kant med minimumsnormeringsloven.

Desuden vil det give mulighed for at uddelegere administrative opgaver, uden at det går ud over den samlede tid med børnene, hvis en lederstilling konverteres til en pædagogstilling i stedet for helt at bortfalde – så de tilbageværende ledere har tid til at lede fagligt tæt på børn og medarbejdere i stedet for at drukne i administration.

Kommentarerer til effektiviseringskataloget

Ifølge den planlagte spareplan skal klyngerne og dagtilbuddene spare 0,9% årligt.

Alligevel lægger effektiviseringskataloget op til, at flere af klyngerne potentielt kan og skal spare op til mere end det dobbelte.

At man som kommune overvejer at nedprioritere børneområdet i så høj grad, berører os som samlede forældrebestyrelser – som det forhåbentligt fremgår – helt ind i hjertet.

Igen efterlades vi med tanken om, hvad det er, I som politikere og forvaltning gør jer af overvejelser, når I i den grad nedprioriterer vores – og fremtidens børns – basale trivsel?

Kravet om besparelserne er opstået, blandt andet fordi de tidligere prognoser har vist en markant stigning i børnetal, og dermed markant stigning i udgifterne til kommunen.

Men et undrende spørgsmål kunne være: Er der stadig et reelt behov for at spare, når de opdaterede prognoser viser, at stigningen i børnetallet har været overvurderet i de prognoser, der ligger til grund for besparelsen?

Som forældre er det meget svært at se, hvordan det kan retfærdiggøres at skulle spare penge, når de penge, der skal spares, rent faktisk allerede er dækket af korrigeringen af prognoser for børnetal alene.

Måltallene dikterer, at der skal spares 1,321 mio. i 2024, men korrektionen af prognosen af børnetal viser, at den alene står for en besparelse på 3,6 mio., hvilket dækker måltal for både 2024 og 2025. Dette skyldes, at den nye prognose viser, at 39 færre børn skal passes i 2024, end vi forventede ifølge sidste års prognose.

Det er derfor slet ikke nødvendigt med besparelser på normeringen i institutionerne, end heller på driften.

En reduktion af drift – og især normering – vil gøre det markant mindre attraktivt for børnefamilier at flytte til kommunen. En kommune, der igen ikke prioriterer børns udvikling.

Især når vi ved, at de første 1000 dage er de vigtigste i et barns liv.

Klyngeledernes forslag til besparelser

Vi er blevet bekendt med, at klyngelederne hver især er kommet med forslag til "effektiviseringer" i deres respektive klynger.

Alle klyngeledere er således kommet med konkrete og meget lidt invasive forslag hver især, men efter en gennemskrivning hos forvaltningen ser vi, at forslagene nu er blevet standardiseret på tværs af klyngerne – og besparelserne stikker pludselig af.

Vi i forældrebestyrelserne kan godt forstå, hvis klyngelederne føler sig en smule tilsidesat.

De bliver bedt om at udføre et stykke arbejde og kommer reelt i mål med opgaven (uden skelen til korrigerede børnetal). Forvaltningen vælger herefter ikke alene blot at fjerne forslag, men også at implementere helt andre forslag – uden at oplyse om, at de nye og langt mere invasive tiltag er kommet fra centralt hold og altså ikke fra lederne i de respektive klynger.

Med al respekt; er man interesseret i at reducere antallet af klyngeledere, har kommunen gang i det helt rigtige.

Vi kan være helt sikre på, at vi mister vores passionerede og dygtige ledere, hvis vi også i fremtiden beder dem udføre et stykke arbejde for så derefter at tilsidesætte det og ændre på de kategoriseringer af påvirkning, det har for borgeren.

Det er vi i forældrebestyrelserne mildest talt rystede over.

Der er i den sidste tid blevet peget meget på dagtilbudsområdet i forbindelse med besparelser og effektiviseringer – også mere end gennemsnittet for kommunen.

Det er vigtigt for os at pointere, at forslaget om reduktion af klyngeledere er placeret under *Dagtilbud- og skoleforvaltningen* for at tælle med i deres 0,9 %, men da klyngelederne aflønnes af klyngernes egne budgetter – og *ikke* af forvaltningens lønbudget – er den foreslåede besparelse på klyngerne jo rent faktisk meget højere, imens forvaltningen ikke er nået i mål med deres.

Samlet set er kommunen ikke i mål med 2025-budgettet, jf. notatet om kataloger og effektiviseringer og andre forslag til budgettet.

Det er meget vigtigt for hele gruppen af samlede forældrebestyrelser at fremhæve, at der på dagtilbudsområdet ikke skal spares mere end de 0.9% for at komme i mål med det kommunale gennemsnit. Hvis der forundrende nok overhovedet skal spares, da den tekniske korrektion af forventet børnetal jo reducerer udgifterne med næsten 2,5%.

Stop besparelserne på de små liv

Vi kan som samlede forældrebestyrelser i Allerød Kommune kun igen og igen forsøge at gentage, italesætte og lægge op til, at man som et samlet byråd helt skrinlægger besparelser på daginstitutionsområdet. Alle besparelser.

De er ikke nødvendige og enhver "effektivisering", som kommunen implementerer, vil betyde en forringelse for de tilbageværende pædagoger, for lederne, for de øvrige ansatte og ikke mindst for børnene.

For Liam, Ingrid, Karoline, Emil, Thilde og Søren. Og de 1447 andre børn, hvis trivsel afhænger af jeres valg. Allerød Kommune har en demografi, der fordrer mange ressourcestærke forældre. Og ja, vi vil godt gøre

opmærksom på, at børneområdet helt naturligt ligger vores hjerter allernærmest. Men det er *jeres* fremtidige borgere, I vil spare på og spise af med en 30/70-normering.

Det er de allermindste mennesker, der bare har brug for en krammer og lidt pædagogik i hverdagen, I nu vælger skal passes af 19-årige uden reel mulighed for fagligt at kunne håndtere de mange situationer, de nu vil stå i.

Det kan I hverken byde vores børn eller de unge mennesker, vi af ren nød er nødt til at ansætte, så vi har et sted at opbevare vores børn. Deslige de unge mennesker, I om 5-10 år skal bruge endnu mere økonomi og endnu flere ressourcer på, fordi de ikke fik de pædagogisk udviklende læringsmiljøer, de havde brug for, da de var bittesmå.

Igen – de første 1000 dage i et barns liv er som bekendt de vigtigste. Kan vi være bekendt over for børnenes fremtid at gøre det så svært at komme helskindet igennem?

De følgende seks afsnit herunder er bilag med kommentarer til hver enkelt klynges effektiviseringskatalog. De burde ikke være nødvendige, men vi er både sammen og hver for sig så dybt bekymrede for Allerøds børns fremtid, at vi føler os nødsaget til også at italesætte de enkelte klyngers foreslåede besparelser.

Med foruroligede hilsner

1453 Allerød-børn og deres forældre /
Den samlede gruppe af forældrebestyrelser i Allerød Kommunes dagtilbud

*Lillevang-klyngen
Ravnsholt-klyngen
Bløvstrød-klyngen
Lyng-klyngen
Engholm-klyngen
Dagplejen*

Bilag til høringsvar fra forældrebestyrelsen i Lyng-klyngen:

Endnu en gang virker det som om, at det er børne-/ungeområdet, der skal bære besparelserne i Allerød Kommune. Og endnu en gang virker det som en omgang politisk nonsens at sende forslag i høring, da inputs i grove træk alligevel bliver ignoreret, da "vi jo fattes penge og udligningen er hård ved os".

Forslag nr. 8.1: Ingen indkøb af materiale til produktion af julegaver til forældrene

Hvis vi endelig SKAL spare et sted, så er det her et helt fint og acceptabelt forslag. Vi er som forældre fortrøstningsfulde omkring teamet jul (det skal nok blive jul alligevel) og vores børns pædagoger, assistenter og medhjælpere skal nok lykkes med at gøre julen jule, selvom der ikke bliver produceret en masse gaver til os forældre.

Forslag nr. 8.2: Kompetenceudvikling – anvende midler fra Kompetencefonden

Hvordan dette forslag er sluppet igennem maskineret i Forvaltningen er os som bestyrelse en gåde. Kompetencefonden søges der allerede midler fra i dag, hvis der endelig bruges penge på kompetenceudvikling, og det er vores indtryk, at der desværre også spares her, omend vi betragter det som værende en yderst dårlig ide at nedprioritere faglig udvikling hos de personer, der skal varetage de vigtigste mennesker i vores liv.

Forslag nr. 8.3: Alternativ fælles afslutning for børnehavebørnene

Helt fint forslag. Accepteret af Lyngklyngens bestyrelse. Det giver mening, at en fællestur alligevel holdes lokalt og udgiften til bustur spares væk.

Forslag nr. 8.4: Cykelreparation og mooncars overgår til anden leverandør Et forslag der giver mening.

Samme ydelse, bare billigere.

Forslag nr. 8.5: Købe bæredygtigt – købe brugt legetøj og inventar

Det her forslag har alle de rigtige buzzwords. Bæredygtighed, genbrug, verdensmål. At købe brugt legetøj og inventar lyder i sin enkelthed rigtig fint, men det må uægteligt kædes sammen med et hyppigere behov for udskiftning og/eller reparation og så er pengene ikke længere sparet. Lyngklyngens lokaler (og især delehed Kokkedalen) syner allerede nu af genbrug og brugte ting. Det kan vi ikke byde vores personaler og børn. Det er et forslag, der kun ser sin gang på Jord, fordi pengene skal komme et sted fra (Hint: de kommer fra det reducerede børnetal) og ikke fordi det reelt ER en god ide.

Forslag nr. 8.6: Færre personaler til årlige forældremøder

Vi vil som bestyrelse på det kraftigste fraråde at lave besparelser på lønbudgettet, herunder mængden af personale til forældremøderne, hvilket dette reelt bliver, hvis man vælger at spare lønsummen væk og ikke blot åbner op for at kunne omprioritere den. Lyngklyngen er en lille klynge i Allerød Kommune og enhver besparelse på lønninger rammer vores børn forholdsmæssigt mere end en besparelse i en af de større klynger. Vi er som forældre bekymrede for, om kommunen er i gang med at lave A- og B-klynger, hvor børnene på tværs af kommunen får vidt forskellige forudsætninger for et sundt og lærerigt miljø.

Måske vi som kommune skal gentænke, hvordan vi laver besparelser. Det må være muligt at spare på dagstilbudsniveau i stedet for klynge-niveau. Vi har yderst kompetente klyngeledere ansat, og vi er som bestyrelse overbevist om, at hvis de får mere frie rammer til i fællesskab at lykkes med opgaven, så vil man opdage, at opgaven bliver løst – uden meget invasive indgreb.

Forslag nr. 8.7: Forældre står for maden til afslutningsfest for de ældste børn

Også her synes vi, at det er et forslag, der giver mening. Klyngens midler skal bruges på børnene, og vi kan

som forældre godt tage mad med til en hyggelig afslutning af børnehavetiden den ene gang. Thumbs up på et godt forslag herfra.

Forslag nr. 8.8A+B: Reducere i ledelsen i Lyngeklyngen fra 3 til 2 pædagogiske ledere

Det her forslag skal lægges i graven omgående. Lyngeklyngen har i dag kun 2 pædagogiske ledere og de løber sammen med klyngelederen rigtig stærkt for at lykkes med en hverdag, der hænger sammen. At skulle spare en yderligere, ikke effektueret stilling væk er simpelthen en komplet umulighed. Tingene lykkes, men det har en pris, både for klyngeleder, pædagogiske ledere, øvrige ansatte og i sidste instans vores børn.

Vi vil på det kraftigste fraråde Allerød Kommune at tage beslutninger, der stiller ledelseslaget i klyngen værre, da det faglige personale har brug for en nærværende ledelse til sparring, udvikling og generel trivsel.

Selvom der i dag ikke er ansat 3 pædagogiske ledere i Lyngeklyngen og det kan virke som en oplagt mulighed for besparelse, vil vi som forældrebestyrelse gerne opfordre til, at man genovervejer dette forslag. Forslaget er i sin grundvold et forslag, der forringer forholdet mellem pædagogisk uddannet personale og vores børn. Uacceptabelt at stille vores personale endnu ringere i fremtiden og hvad gør det ikke ved de fremtidige rekrutteringsmuligheder? Vi er som bestyrelse dybt bekymrede for vores børns fremtid, hvis vi ikke også i fremtiden formår at rekruttere og fastholde de dygtige pædagoger og dette gøres i høj grad gennem de ledere, vi har ansat.

Bilag til høringsvar fra forældrebestyrelsen i Blovstrød-klyngen:

Indledningsvist vil vi starte med at udtrykke vores dybe bekymring og frustration over, at vi endnu engang ser et budgetoplæg, der svinger sparekniven over børneområdet i Allerød Kommune. Det er frustrerende som forældre og borgere i kommunen, at det føles som om vi taler for døde ører, hver eneste gang der er budgetforhandlinger i kommunen.

Angående forslag 5A: Reducere med en pædagogisk leder – fra 4 til 3 stillinger 85% af lederstillingen konverteres til en 50/50 deltidsstilling og forslag 5B: Reducere med en pædagogisk leder – fra 4 til 3 stillinger

Som vi også skrev i vores høringsvar sidste år, vil vi på det kraftigste fraråde Allerød Kommune at tage beslutninger der påvirker fordelingstallet mellem det pædagogiske personale og vores børn. Da de pædagogiske ledere er en del af normeringen i institutionerne, er dette ligeledes højaktuelt i år, hvor vi kan se at der bliver peget på en reduktion i ledelse som en mulighed.

Som forældre i Allerød Kommune forventer vi en høj kvalitet i vores daginstitutioner – og en synlig og kompetent ledelse "tæt på" er efter vores overbevisning en afgørende del af hverdagen i vores børns liv. Desuden viser den nyeste APV, hvor vigtig ledelse tæt personalet er. Det er altså ikke kun os forældre der mener, at ledelse tæt på er essentielt for kvaliteten og trivslen i vores institutioner.

Selvom der aktuelt ikke er ansat fire pædagogiske ledere i Blovstrød Børnehus, og det derfor vil være nemt at "spare" en person der endnu ikke er ansat, vil vi fra forældrebestyrelsens side kritisere denne besparelse. Alt andet lige er det en besparelse der rammer forholdet mellem pædagogisk uddannet personale og vores børn, og samtidig en besparelse der rammer vores dejlige personale, som vil mangle en vigtig kollega og sparringspartner fremover.

Generelt er vi bekymrede over, hvordan vi som institution formår at tilbyde attraktive rammer for det uddannede pædagogiske personale. En besparelse i ledelse formoder vi vil påvirke rekrutteringen i en negativ retning, som i sidste ende påvirker vores børns hverdag. Vi håber derfor også, at dette høringsvar gør indtryk. Det er svært som forældrebestyrelse at se til år efter år, imens ledelse og personale i vores institutioner kæmper med at få tingene til at hænge sammen. De får ofte tingene til at lykkes – men det er vores indtryk, at det har en pris. Både for personale og for børn.

Forslag nr. 16.6A: Reducere antallet af klynger fra 5 til 4 og Forslag nr. 16.6B: Reducere antallet af klynger fra 5 til 3

Forældrebestyrelsen i Blovstrød Børnehus formoder, at en reduktion i antallet af klynger må medføre en ny ledelsesstruktur.

Vi har før været vidne til ændringer i ledelsesstrukturen, og vi er bekendt med, hvor meget sådan en proces påvirker både ledere og personale. Vi er fra forældrebestyrelsen bekymret over, at en ny ledelsesstruktur vil skabe uro og bekymringer i personalegruppen i Blovstrødklyngen. Vi er meget glade for samarbejdet med vores nuværende ledelse i institutionerne. Det er kompetente og erfarne mennesker, som vi kan læne os ind i som forældrebestyrelse, når der skal træffes beslutninger og dannes overblik. Vi frygter også, at personalets hårde arbejde for at skabe en fællesskabsfølelse i de to nye børnehuse i Blovstrødklyngen, vil være spildt, hvis klyngerne skal lægges sammen. Vi ved som forældrebestyrelse, at der er blevet arbejdet hårdt på at etablere en følelse af ejerskab over det pædagogiske arbejde og de nye huse, som måske stadig er i proces. Derfor beder vi om at Blovstrødklyngen forsat kan få arbejdsro, og ikke slås sammen med andre klynger.

Ligeledes kan man frygte, at en sammenlægning af klyngerne vil betyde medarbejderflugt fra Blovstrød Børnehus. Det er en situation som vi ved, at forældrene frygter. At det kendte personale mister lysten til at arbejde med vores børn, er et meget virkeligt scenarie, såfremt disse forslag gennemføres.

Vi ser som forældregruppe og forældrebestyrelse, at det er af den største betydning, at der er ledelse tæt på personalet. Vi er ikke i tvivl om, at den nuværende ledelse er med til at højne den pædagogiske kvalitet og sikre at vi - til trods for pædagogmangel – har et Blovstrød Børnehus hvor folk kan lide at arbejde. Sparring mellem de pædagogiske ledere og klyngelederen er også en vigtig del af kvalitetssikringen af det pædagogiske arbejde, der udføres i Blovstrød Børnehus. Og vi vil fra forældrebestyrelsen gerne bevare den form for sparring, der højner fagligheden og skaber et fagligt refleksivt rum for ledelsen, som vi er sikre på smitter af på resten af personalegruppen.

Da der ikke længere findes "daglige ledere" (som det fremgår i 16.6B) kan vi som forældre tænke, at dette udkast er skrevet af nogen der ikke har været ude i klyngerne siden den nye klyngestruktur blev etableret i 2019? Formålet med de pædagogiske ledere var vel netop for at styrke den pædagogfaglige ledelse, tæt på både børn og medarbejdere?

Hvis Blovstrødklyngen skal slås sammen med en anden klynge, vil det desuden medføre en stor fysisk afstand mellem klyngens enheder. Dette bekymrer os også, og vi har umiddelbart svært ved at forestille os hvordan den kollegiale sparring skal foregå.

Set fra vores perspektiv som forældre, er forslagene om reduktion i ledelse en stor forringelse af den kvalitet vi forventer i vores daginstitution. Dybest set spørger I vores dygtige personale om, at de skal løse de samme opgaver – blot med færre kolleger. Det er altså en besparelse, hvor der skal leveres den samme service for færre penge. Dette mener vi er en helt uacceptabel vej at gå ned af.

Bilag til høringsvar fra forældrebestyrelsen i Dagplejen:

Angående forslag nr 4.1: Alternativ pasning i uge 28 og uge 29

Forældrebestyrelsen for dagplejen forstår behovet for indførsel af alternativ pasning i dagplejen i ugerne 28 og 29. Imidlertid, og såfremt forslag 4.1 gennemføres, vil Forældrebestyrelsen kraftigt opfordre til at samle kommunens dagplejebørn, for hvem ferie ikke er muligt i uge 28-29, i en af dagplejens legestuer. Vi opfordrer desuden til at ethvert dagplejebarn får mulighed for kontakt med mindst én dagplejer fra deres sædvanlige gruppe. Dette vil sikre, at barnet får en tryk oplevelse under den alternative pasning.

Forslag nr 4.2: Ophør af Musikforløb for alle dagplejebørnene med musikskolen

Vi er enige i, at dette er et godt sted at spare penge.

Forslag nr. 4.3: Cykelreparation overgår til anden leverandør

Med den nuværende aftale, kan dagplejerne få repareret deres cykel på stedet, hvis denne eksempelvis skulle punktere. Dette giver en tryghed for dagplejerne, og dermed mulighed for at bevæge sig vidt omkring med dagplejens børn, hvilket bidrager til en alsidig dag for børnene, med rig mulighed for oplevelser i det fri. Såfremt forslag 4.3 gennemføres, opfordrer forældrebestyrelsen til at det sikres, dagplejeren fortsat har denne mulighed for "reparation på stedet". Vi frygter, at fraværet for denne mulighed ville afholde dagplejerne fra at udnytte deres unikke muligheder for cykelture med dagplejens børn til fulde.

Forslag 4.4: Kompetenceudvikling – anvende midler fra Kompetencefonden

Det er vigtigt, at dagplejen og dagplejerne fortsat udvikles, så vi fastholder det høje niveau som allerede findes i dagplejen, (se vores tilsynsrapport for de enkelte dagplejere). Dagplejerne står alene med børnene, og derfor er det vigtigt, at de bliver kompetenceudviklet både som samlet dagpleje og som individuelle dagplejere.

Forslag nr. 4.5: Nedlæggelse af en dagplejerstilling

Vi er enige om at nedlægge en dagplejerstilling. Vi anbefaler dog kraftigt, at det er med det forbehold, at der kan oprettes en eller flere nye stillinger, hvis behovet for dagplejere stiger.

Bilag til høringsvar fra forældrebestyrelsen i Engholm-klyngen:

6.1 Skovprofilen i Lillerød Børnehus nedlægges

Da der er tale om en teknisk korrektion af budgettet, som er aktualiseret, er der ikke nogle indvendinger til dette punkt.

6.2A Reducere i ledelsen i Engholmklyngen fra 3 til 2 pædagogiske ledere

Da der er tale om en teknisk korrektion, er der ikke nogle indvendinger mod dette punkt. Det giver mening at omdanne den pædagogiske lederstilling til en pædagogisk stilling. Med dette vil vi også på det kraftigste modsige os punkt 6.2B, da det ikke giver mening at reducere i pædagogtimerne.

I vores tildelingsmodel i Allerød tæller de pædagogiske ledere med 100% i normeringen, ikke kun med 85% – så vi forventer selvfølgelig, at samtlige 37 timer bliver i klyngens tildeling og kan konverteres til pædagog-/medhjælpertimer.

6.3 Cykelreparation og mooncars overgår til anden leverandør

Umiddelbart giver forslaget ganske fin mening for os forældre, da der er tale om den samme ydelse, bare billigere. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, hvad den ændring kommer til at betyde for vores pædagoger. Vi vil være meget kedede af, at der går tid fra de varme hænder til at skulle håndtere nye reparations løsninger. Det er børnene, og tiden med børnene, der er vigtigst. Set i øjnene med, at de 0.9% besparelse er opnået med korrektion i prognose af børnetal, mener vi, at dette forslag bør udgå som besparelse.

6.4 Købe bæredygtigt – købe brugt legetøj og inventar

Dette punkt er ikke umiddelbart en katastrofe. Det giver allerede og selvfølgelig mening at købe bæredygtigt, men det skal ikke betyde, at vi går på kompromis med misvedligehold og slidt legetøj, som hurtigt får behov for udskiftning og derfor minimerer eller eliminerer besparelsen. Vi sparede allerede 30% på driftsindkøb sidste år, og da der reelt ikke er behov for besparelsen (jf. korrektionen af børnetalsprognoserne) mener vi, at punktet bør udgå som besparelse.

Engholm-klyngen er allerede blevet pålagt en ekstraudgift til engangsforklæder i forbindelse med bleskift på 60.000 kr., så yderligere besparelser på driften vil blot forringe vores børns hverdagsmiljø yderligere. Med det sagt, giver det selvfølgelig mening i fremtiden at afsætte ekstra penge til, at der kan købes godt gedigent og bæredygtigt legetøj og inventar for at passe på miljøet.

6.5 Kompetenceudvikling – anvende midler fra Kompetencefonden

Der søges allerede midler fra kompetencefonden i dag, men der skal også være mulighed for at kunne søge kompetenceudvikling uden for kompetencefonden i tilfælde, hvor det giver mening. Set i lyset af, at de 0.9% besparelse er opnået med korrektion i prognose af børnetal, mener vi, at dette forslag bør udgå som besparelse.

6.6B Alternativ pasning i sommerferien – én institution holder åbent

Dette punkt har vi vurderet giver god mening, da der reelt ikke er behov for at holde åbent fem steder. Om vores børn bliver passet i en ukendt institution, af ukendte pædagoger i vores klynge eller i en anden, er underordnet. Der er dog stor usikkerhed omkring, om det overhovedet er en reel besparelse. Det samme gør sig for den sags skyld gældende for lukkedage generelt.

16.A eller 16B

I forhold til at reducere antallet af klynger fra fem til enten fire eller tre, anbefaler vi på det kraftigste at lade dette udgå som en besparelse. På papiret lyder det som en af de besparelser, der har mindre

indflydelse på vores børns hverdag, da det sker et niveau over, hvad de har daglig kontakt med. Dog skal man forvente, at det alligevel vil have en alvorlig påvirkning på børnenes hverdag.

Det vil skabe stor uro i organisationen over lang tid, hvilket kommer til at kræve mange ressourcer at rette op på. Der skal bruges tid og ressourcer på (endnu en gang) at finde ud af, hvorledes klyngen(rne) skal fungere, hænge sammen – og der skal startes helt forfra med at skabe ejerskab til principper, retningslinjer og udviklingsplaner.

Derudover skal der skabes nye relationer mellem leder og medarbejdere. Alt dette kræver tid, overskud og ressourcer, som direkte eller indirekte kommer til at fjerne fokus fra børnene over en længere periode.

Engholm-klyngen har brugt omkring fire år på at falde til rette og få styr på alle elementerne med de nye klyngesammenlægninger, så man skal ikke forvente, at det kommer til at gå nemt og smertefrit.

Igen; set i lyset af, at de 0,9% besparelser er opnået med korrektion i prognose af børnetal, mener vi, at dette forslag helt bør udgå som besparelse.

Bilag til høringsvar fra forældrebestyrelsen i Lillevang-klyngen:

Som vanligt vil vi fra Lillevang-klyngens forældrebestyrelse starte med at skrive, at vi sætter pris på, at vi har mulighed for at komme med vores input til budgetprocessen. Vi vil dog denne gang slå fast, at det har været en ugenomsigtig og utroværdig proces.

Først beder I klyngens ledelse om at komme med effektiviseringsforslag, som de konstruktivt imødekommer jer i. Dernæst sender I et katalog med effektiviseringer retur, hvor I har ændret ikke blot klyngens egne forslag til større besparelser, men I har også ændret i vurderingen, hvilken effekt disse forslag vil have. Dette er ikke en proces, der bygger på åben dialog eller fremmer respekt og tillid. Udover det samlede høringsvar fra kommunens klyngebestyrelser, som vi fuldt støtter op om, ønsker vi her at fokusere på de specifikke holdninger i Lillevang-klyngens forældrebestyrelse til de foreslåede 'effektiviseringer' (eller lad os kalde det, det reelt er: 'besparelser').

Forslag 1A og 1B

Da det i forvejen er svært at rekruttere en pædagogisk leder, har vores ledelse foreslået at reducere med en pædagogisk leder i afd. Blommehaven (forslag 1A). Denne besparelse giver mening, da de to huse i det daglige har et nært samarbejde og fysisk ligger sammen. Det vil være en god måde at lave en større besparelse med mindst mulig negativ effekt for såvel børn og ansatte. Vi kan derfor godt acceptere forslag 1A. Forslag 1B derimod er en decideret besparelse og nednormering, da den pædagogiske leder tæller med i tilsynstimer og minimumsnormering. Så at skrive, at det vil give 'Samme ydelse blot billigere' og 'Samme ydelse med færre ansatte' er forkert. Det er en besparelse og en forringelse af kvaliteten. Hvis 1B beslutes, vil Allerød kommune være længere fra at leve op til minimumsnormeringen i 2024. Vi kan derfor ikke acceptere forslag 1.B

Dertil skal det nævnes, at vælger I at gå med forslaget om at skære i antallet af klynger (forslag 16, 6A og 6B) vil det få betydning for den pædagogiske leders opgaver, og vi vil derfor ikke kunne acceptere at reducere i ledelsen i Blommehaven (forslag 1A).

Forslag 5A og 5B

Vi kan acceptere begge disse forslag, da erfaring viser, at der er meget få familier, der har pasningsbehov i lukkeugerne, og det vil give mening at have ens vilkår for lukkedage hele året.

Forslag 2 og 4

Ift. effektiviseringer vedrørende leverandører af cykelreparation og kompetenceudvikling, så har vores ledelse selv peget på disse og vi kan derfor godt acceptere disse.

Forslag 3

Vores ledelse i Lillevang-klyngen har lagt op til at der kan spares yderligere på driftsbudgettet, og vi kan derfor godt acceptere dette. Men der bør være frihed ift. hvordan denne besparelse opnås. Vi bryder os derfor ikke om formuleringen omkring indkøb af brugt inventar og legetøj, da det hurtigt kan være ressourcekrævende. I stedet vil vi gerne acceptere en besparelse, hvis blot klyngerne selv må administrere hvordan besparelsen opnås.

Forslag 6A og 6B

Vi kan ikke acceptere forslag 6A eller 6B. Vi har lige lavet om på strukturen med indførelsen af klyngestrukturen i 2019. Denne struktur er først nu rigtigt ved at falde på plads og de ønskede synergieffekter begynder at komme frem. At opløse den nuværende klyngestruktur for at fjerne 1 eller 2 klyngeledere vil blot betyde, at dette arbejde starter forfra. At ændre i strukturen igen vil betyde en stor usikkerhed og uro for såvel ledelse som ansatte i Allerød Kommunes børneinstitutioner. Denne usikkerhed

og uro, tror vi, kan påvirke vores evne til at fastholde vores gode medarbejdere og tiltrække nye. Derudover mener vi, at vi med denne ændring i klyngestrukturen vil fjerne ledelsen fra personalet og som jf. den nyeste APV er en af de vigtigste parametre. At reducere antallet af klynger, vil give hver klyngeleder flere pædagogiske ledere, en større gruppe ansatte og en større børnegruppe. Dette vil gøre det svært for klyngelederen at gå ind og dække og støtte de enkelte pædagogiske ledere og generelt støtte og sparre om børnegruppen.

Dette er en udfordring såvel i dagligdagen som i spidsbelastninger, når der er sygdom eller andet fravær i ledelsesgruppen. Ift. fravær i ledelsesgruppen får vores ledelsesgruppe det fantastisk nok til at gå op hver gang, der er en udfordring, men det kræver ressourcer, og dette forslag vil gøre dette til en langt sværere øvelse.

Slutteligt skal nævnes, at en større personalegruppe vil gøre det sværere at samle hele personalegruppen til en fælles arbejdsdag om fx læreplanen. Dette vil i sidste ende nok betyde mindre medbestemmelse, mindre sammenhold og flere centrale ledelsesbeslutninger, hvilket vi må forvente igen har en betydning for vores evne til at fastholde vores gode medarbejdere og tiltrække nye.

De venligste hilsner
Lillevang-klyngens forældrebestyrelse

Bilag til høringsvar fra forældrebestyrelsen i Ravnsholt-klyngen:

Vi mener, man i Allerød Kommunes daginstitutioner for længe siden har passeret smertegrænsen, når det kommer til effektiviseringer, og det er kun ganske få tiltag, vi mener, kan betragtes som effektiviseringer. (F.eks. valg af en billigere leverandør eller mere genbrug). Vi mener, der i de fleste tilfælde er tale om rene besparelser, og at det er forkert at gemme de forringelser, som besparelserne medfører ved at kalde dem effektiviseringer.

Vores bemærkninger til forslagene under punkt 7:

Dette punkt indeholder de besparelsesforslag, vi selv har foreslået, ud fra den bundne opgave, vi fik med at spare 194.408 kr. i budgettet. Der er dog lavet nogle ændringer og tilføjet forslag ift. det udkast, vi indsendte.

Forslag 7.3 er blevet reduceret, således det kun er i maj og juni, der bliver nednormeret med 1 medhjælper, hvor juli også indgik i vores forslag, dette gør at besparelsen for dette forslag bliver mindre.

Til gengæld er der tilføjet to forslag, som vi ikke selv er kommet med. Det er forslag 7A og 7B.

Begge forslag har fået en kategori 3 "samme ydelse men et andet sted". Denne kategori er vi ikke enige i, da vi mener, der er sket en forringelse, hvis børn bliver passet i en anden og ukendt klynge. Derudover kan der være svære logistiske udfordringer for forældrene, hvis børnene skal transporteres meget længere end normalt. Vi mener derfor, det er en kategori 6.

Pædagogiske ledere:

Vi har også kommentarer til et forslag, som hører under de andre klynger. Det drejer sig om redueringen af de pædagogiske ledere.

Vi ved, at dette forslag er stillet, fordi man visse steder har svært ved at finde egnede pædagogiske ledere. Men hvis stillingen bliver nedlagt, mener vi, det er at skyde sig selv i foden, for skulle man senere finde en egnet pædagog, kan denne ikke ansættes, hvis stillingen er nedlagt. Derudover indgår de pædagogiske ledere i normeringen, derfor vil forslaget påvirke normeringsopgørelsen.

En af de ting, der gør, at vi kan tiltrække og holde på vores pædagoger i Ravnsholt-klyngen er, at vi har nærværende ledere.

Forslag 16.2:

I dette forslag redegøres der slet ikke for, hvordan det vil komme til at påvirke børnene, især ikke de børn som har særlige behov. Forskning viser, at hvis der ikke er god nok støtte i de første år, er der meget større sandsynlighed for mistriivsel senere i livet, og dårlig skolegang. Færre teamledere gør, at børn med særligt behov ikke bliver opdaget, og derfor når børnene at blive "dårligere" inden de modtager den nødvendige hjælp. Hvilket betyder, at den hjælp de får brug for, er mere intensiv/krævende, end hvis deres behov blev opdaget tidligt. Vi vurderer, det er en kategori 6 og ikke 2.

Forslag 16.4:

Påvirker muligheden for faglig udvikling. Vi mener derfor ikke, det er en kategori 1, men en kategori 7. Man skal også tænke på, at det kun er 4 år siden, at klyngerne blev skabt, og at der nu endelig er "faldet ro på" for personalet og lederne. Det vil tage flere år, før hverdagen vil være normal igen efter endnu en sammenlægning. Derudover vil en større klynge ikke gøre det nemmere at tiltrække pædagoger, da det skaber et større ledelsesspænd.

Nednormering af børnetal:

Til sidst vil vi gerne gøre opmærksom på den naturlige besparelse, der kommer i år og de næste par år ved, at børnetallet i Allerød Kommunes dagtilbud bliver færre, end prognosen fra 2022 regnede med. Dette

betyder, at der allerede i år kommer til at være behov for 28 færre pladser i dagtilbuddet, end man budgetterede med i 2022, og i 2024 vil det give en besparelse på ca. 2,7 mio.

Forslag 16.6 A + B:

Erfaringerne fra skolesammenlægningerne har ikke været positive, og vi kan ikke se, hvorfor det skulle gå bedre med daginstitutionerne. Identitetsmæssigt for forældrene vil det være sværere for dem at vide, hvem/hvad deres klynge er, da der vil være store fysiske afstande.

Allerede i dag ser vi, at nogle klynger har svært ved at tiltrække pædagoger og kan ikke holde på de pædagogiske ledere. Dette skyldes bl.a., at lederne er presset arbejdsmæssigt, og at færre klyngeledere derfor vil give et større ansvar til de pædagogiske ledere, som dermed vil blive endnu mere pressede – med risiko for at føre til sygemeldinger og opsigelser.

For klyngelederne vil der blive flere og større arbejdsopgaver ved at skulle prøve at sammensmelte to klynger, så der vil stadig være de samme klyngeledertimer i det, og de timer kan ikke dækkes af én person. Kollegaer vil ikke kunne spare/støtte hinanden inden for klyngen, da der er for langt mellem stuerne. Så i realiteten vil de stadig kun se kollegaerne i de nærmeste huse, som *deres* kollegaer.

Venlig hilsen

Ravnsholt-klyngens forældrebestyrelse