

Høringssvar til Budgetforslag 2027-2030

Fra medarbejdergruppen i Børnehuset Krabbedam

Medarbejdergruppen i Børnehuset Krabbedam har læst mulighedskataloget til Budget 2027-2030 med særlig opmærksomhed på de forslag, der direkte eller indirekte får betydning for dagtilbudsområdet.

Vi har forståelse for, at Frederikssund Kommune står over for økonomiske prioriteringer, og at Byrådet derfor må undersøge muligheder for både effektiviseringer og besparelser.

Vi ønsker imidlertid at gøre opmærksom på, at flere af forslagene ikke bør vurderes isoleret. Når der samtidig foreslås en generel rammebesparelse, færre special- og udviklingspædagoger, færre logopædiske ressourcer og en lavere finansieret andel af pædagoger i børnehuse, ser vi en risiko for, at der samlet set sker en svækkelse af netop den tidlige og forebyggende indsats.

Det bekymrer os.

For i dagtilbud arbejder vi med børnene på et tidspunkt i deres liv, hvor en tidlig indsats kan gøre en meget stor forskel. Når vi lykkes tidligt, kan vi understøtte børn i at blive i deres almindelige børnefællesskaber. Når hjælpen kommer for sent, risikerer vanskelighederne at vokse sig større og kræve mere omfattende indsatser senere.

001 Rammebesparelse – tværgående

Forslaget indebærer en uspecificeret rammebesparelse på cirka 0,2 procent af de berørte budgetter.

For et kommunalt børnehus kan en procentvis besparelse umiddelbart se begrænset ud. Problemet er, at vores økonomi ikke består af en stor pulje af frit disponible midler.

Dagtilbudsområdet er normeringsstyret, og derfor er vores muligheder for lokalt at finde besparelser på lønområdet stærkt begrænsede. I praksis bliver det derfor i høj grad de øvrige driftsmidler, der kommer i spil.

I Børnehuset Krabbedam har vi med vores nuværende børnetal omkring 110.000 kr. årligt i de midler, som skal understøtte hverdagen omkring børnene. Det er blandt andet herfra, vi skal finansiere materialer, aktiviteter og andre udgifter tæt på det pædagogiske læringsmiljø.

Det er allerede en begrænset økonomisk ramme.

I mulighedskataloget står der, at målet er, at rammebesparelsen findes gennem effektiviseringer uden konsekvenser for serviceniveauet. Samtidig fremgår det, at servicereduktioner ikke kan udelukkes.

Fra vores perspektiv er det vigtigt at være tydelige om netop det. Når et børnehus ikke reelt har mulighed for at effektivisere på sin største udgiftspost, uden at det påvirker normeringen, bliver en generel rammebesparelse ikke nødvendigvis en effektivisering. Den kan blive en reduktion af de få midler, der er tilbage til børnenes hverdag.

Vi opfordrer derfor til, at dagtilbudsområdet friholdes fra den generelle rammebesparelse, eller at der som minimum foretages en særskilt vurdering af, hvordan besparelsen konkret kan udmøntes på et normeringsstyret område uden at reducere kvaliteten omkring børnene.

004 Nedbringelse af sygefravær – tværgående

Vi bakker fuldt ud op om ambitionen om at nedbringe sygefraværet. Et lavere sygefravær er godt for medarbejderne, børnene, kontinuiteten og kvaliteten i kerneopgaven.

Vi bemærker samtidig, at dagtilbudsområdet ifølge mulighedskataloget ikke indgår i den foreslåede effektivisering af vikarbudgetterne på grund af minimumsnormeringerne. Det finder vi både vigtigt og rigtigt.

Vi vil alligevel gerne knytte en principiel bemærkning til forslaget.

I dagtilbud er sammenhængen mellem sygefravær, vikardækning, arbejdsmiljø og kvalitet tæt. Vores nuværende vikarmidler giver kun mulighed for at dække en mindre del af det samlede fravær. Fravær består samtidig ikke alene af sygdom, men hverdagen skal også kunne hænge sammen omkring blandt andet ferie og andet nødvendigt fravær.

Når en medarbejder mangler, forsvinder opgaverne ikke.

Der er stadig børn, der skal mødes, trøstes, guides og hjælpes ind i leg og børnefællesskaber. Der er børn i udsatte positioner, der har brug for en voksen tæt på. Der skal skabes gode overgange, gennemføres pædagogiske aktiviteter og samarbejdes med forældrene.

Hvis bemanningen gennem længere tid er for lav, bliver konsekvensen derfor ikke kun, at medarbejderne får mere travlt. Noget af det pædagogiske arbejde må prioriteres fra, samtidig med at belastningen på de medarbejdere, der er på arbejde, øges. Det kan have betydning for både arbejdsmiljø, trivsel og risikoen for yderligere sygefravær.

Vi mener derfor, at arbejdet med at nedbringe sygefravær skal forstås som en investering i et bæredygtigt arbejdsmiljø og en stabil kerneopgave – ikke som en mulighed for på forhånd at reducere den nødvendige robusthed i bemanningen.

001 Nedlæggelse af et logopædårsværk i PPR

Forslaget om at reducere antallet af logopæder fra syv til seks bekymrer os meget.

Mulighedskataloget beskriver selv, at konsekvensen kan blive længere ventetid på logopædisk vurdering og opstart af indsats, færre individuelle forløb og en strammere prioritering, hvor børn med de mest omfattende sproglige vanskeligheder prioriteres først.

Det er præcis her, vores bekymring ligger.

I vores eget område har vi netop oplevet en periode på mere end et halvt år, hvor vores tilknyttede logopæd var sygemeldt, uden at der blev indsat en vikar. Det betød i praksis, at vi i en lang periode stod uden den sædvanlige logopædiske betjening.

Når vi på den baggrund læser et forslag om permanent at reducere området med et helt årsværk, bliver vi bekymrede for kapaciteten.

For os handler logopædisk bistand ikke alene om behandling af et barn, der allerede har udviklet omfattende sproglige vanskeligheder. Logopæden er også en vigtig faglig samarbejdspartner for det pædagogiske personale. Tidlig vurdering, sparring og vejledning kan være med til at kvalificere læringsmiljøet omkring barnet, så vi kan handle tidligere.

Det er derfor væsentligt, at mulighedskataloget selv peger på, at en reduceret tidlig og forebyggende indsats på sigt kan øge behovet for mere indgribende og ressourcekrævende indsatser.

Det bør efter vores vurdering vægte tungt.

En besparelse på den tidlige indsats er kun en reel besparelse, hvis den ikke samtidig skaber større behov andre steder eller senere i barnets liv.

Vi opfordrer derfor til, at det foreslåede logopædårsværk bevares.

005 Færre special- og udviklingspædagogstillinger

Vi er tilsvarende bekymrede for forslaget om at nedlægge to special- og udviklingspædagogstillinger.

Special- og udviklingspædagogerne har en særlig betydning, fordi de kan komme ind i børnehusets praksis og se barnet, børnegruppen og læringsmiljøet med et andet fagligt blik.

Når et barn ikke trives inden for de rammer, vi har skabt, har vi ikke altid brug for en ekspert, der kommer og fortæller os, hvad der er galt med barnet. Vi har ofte brug for en fagperson, der kan stille kvalificerede spørgsmål til os:

Hvad sker der omkring barnet? Hvornår lykkes barnet? Hvilke krav stiller læringsmiljøet? Hvad kan vi ændre i vores egen praksis? Hvordan kan vi skabe bedre deltagelsesmuligheder i børnefællesskabet?

Det blik udefra har stor værdi.

Det hjælper os med at reflektere over egen praksis og kan betyde, at vi ændrer læringsmiljøet tidligt, frem for at vanskelighederne udvikler sig.

Mulighedskataloget beskriver selv special- og udviklingspædagogernes arbejde som en del af kommunens tidlige forebyggende arbejde og konstaterer samtidig, at en nedlæggelse af to stillinger vil betyde færre specialpædagogiske ressourcer og kompetencer til at understøtte kommunens dagtilbudsbørn.

Det er derfor svært for os at se, hvordan forslaget harmonerer med ambitionen om en tidlig og forebyggende indsats.

Hvis hjælpen først kan sættes ind, når et barns vanskeligheder er blevet store nok, har vi bevæget os fra forebyggelse mod brandslukning.

Vi opfordrer derfor til, at de to special- og udviklingspædagogstillinger bevares.

006 Ændret fordeling af medarbejdersammensætningen i kommunens børnehuse

Det forslag giver anledning til vores største principielle bekymring.

I dag tildeles børnehuse økonomi ud fra en forudsætning om en fordeling på 62/38 mellem medarbejdere på BUPL's overenskomst og medhjælpere, pædagogiske assistenter m.fl. Forslaget ændrer økonomitildelingen til 58/42 med henvisning til, at den faktiske fordeling i kommunen gennem en årrække har ligget mellem 55-58 procent og 42-45 procent.

Vi mener, at der her er en vigtig forskel mellem at beskrive virkeligheden og at beslutte, hvilken virkelighed vi ønsker fremover.

At nogle børnehuse gennem en årrække har haft vanskeligt ved at rekruttere pædagoger, er en reel udfordring. Men en rekrutteringsudfordring bør efter vores opfattelse ikke omsættes til en permanent lavere ambition for hele dagtilbudsområdet.

Tværtimod bør spørgsmålet være, hvordan Frederikssund Kommune kan fastholde og rekruttere uddannede pædagoger og skabe attraktive faglige miljøer.

Mulighedskataloget formulerer selv den centrale pointe meget tydeligt: En medarbejdersammensætning, hvor pædagoger udgør den størst mulige andel, giver som udgangspunkt de bedste betingelser for at arbejde med udviklingen af den pædagogiske kvalitet. Det fremgår også, at børnehuse, der i dag ligger over 58 procent, vil opleve konsekvenser for den pædagogiske kvalitet, de har oparbejdet.

Det bør efter vores vurdering få stor betydning for den politiske beslutning.

For hvad bliver signalet til et børnehus, der faktisk er lykkedes med at rekruttere og fastholde en høj pædagogandel?

Hvis økonomien fremover kun tildeles til 58 procent, risikerer vi paradoksalt nok at gøre det økonomisk vanskeligere at fastholde det, som kommunen selv beskriver som de bedste betingelser for pædagogisk kvalitet.

Vi har stor respekt for vores pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. De er værdifulde og nødvendige kolleger, som hver dag bidrager til børnenes trivsel og til vores fælles pædagogiske arbejde.

Det her handler derfor ikke om, at én medarbejdergruppe er “god”, og en anden er “dårlig”.

Det handler om, hvilken samlet faglig kapacitet kommunen ønsker at bygge sine dagtilbud på.

Uddannede pædagoger har gennem deres uddannelse en særlig faglig ballast til blandt andet at analysere læringsmiljøer, arbejde systematisk med børneperspektiver, understøtte børn i udsatte positioner, udvikle børnefællesskaber, evaluere pædagogisk praksis og omsætte den styrkede pædagogiske læreplan til hverdagen.

Derfor mener vi, at rekrutteringsproblemer skal mødes med rekrutterings- og fastholdelsesstrategier – ikke med en permanent reduktion af den økonomiske forudsætning for pædagogandelen.

Vi opfordrer derfor til, at den nuværende økonomitildeling på 62/38 fastholdes, og at Frederikssund Kommune fortsat arbejder målrettet for at øge andelen af uddannede pædagoger.

Når forslagene ses i sammenhæng

Vores største bekymring opstår, når vi lægger forslagene ved siden af hinanden.

Et børnehus kan få færre midler gennem en rammebesparelse.

Samtidig kan der blive færre special- og udviklingspædagoger til at hjælpe, når et barn eller en børnegruppe ikke trives.

Der kan blive mindre logopædisk kapacitet og længere ventetid på hjælp til børn med tale- og sproglige vanskeligheder.

Og børnehuse kan få en økonomitildeling, der understøtter en lavere pædagogandel.

Hvert forslag kan isoleret set beskrives som en afgrænset økonomisk tilpasning. Set fra vores hverdag hænger de imidlertid sammen.

De reducerer ressourcer forskellige steder i den samme forebyggende kæde omkring børnene.

Vi frygter derfor, at man kan komme til at spare på flere af de strukturer, der netop gør det muligt at handle, mens problemerne stadig er små.

Samtidig øger det presset på de medarbejdere, der skal få hverdagen til at hænge sammen. Vi er derfor bekymrede for, at besparelserne kan skabe en negativ spiral, hvor færre ressourcer giver større arbejdspress, som igen kan påvirke sygefravær, trivsel og fastholdelse.

Tidlig indsats kræver, at der faktisk er nogen, der har tid og faglighed til at handle tidligt.

Vores opfordring

Vi opfordrer Byrådet til at se de fem forslag i sammenhæng og særligt beskytte de ressourcer, der understøtter kvalitet, forebyggelse og tidlig indsats på dagtilbudsområdet.

Vi ønsker et Frederikssund Kommune, hvor ambitionen ikke alene er, at dagtilbuddene kan få hverdagen til at hænge sammen, men at kommunen fortsat har ambitioner for kvaliteten.

Vi ønsker børnehuse, hvor der er fagligt stærke medarbejdergrupper, hvor børn i udsatte positioner opdages og hjælpes tidligt, hvor medarbejderne kan få kvalificeret tværfaglig sparring, og hvor børn får mulighed for at trives, udvikle sig, lære og være betydningsfulde deltagere i børnefællesskaberne.

Det koster ressourcer at forebygge, – og det kræver også medarbejdere, tid og et bæredygtigt arbejdsmiljø.

Men alternativet kan både menneskeligt og økonomisk blive langt dyrere.

Med venlig hilsen

**Medarbejdergruppen
Børnehuset Krabbedam**