



Skema til indgivelse af høringssvar

	Politisk indstilling	Indsæt høringssvar
1	At tildelingsmodellen med følgende fire elementer indføres med virkning fra den 1. januar 2024: a. Grundtildeling (tildeling til minimumsnormeringer) b. Tildeling til tidlig indsats c. Tildeling til ledelse og administration d. Tildeling til drift.	<i>I bedes angive, hvorvidt I er enige i, at de fire elementer er dækkende for opbygningen af tildelingsmodellen:</i> Som forældre/bestyrelsesmedlemmer er vi som udgangspunkt enige i, at de fire elementer er dækkende, men midlerne der er afsat til fx drift gør os bekymret. Når vi kigger på lønningerne i forhold til vores institution, bliver ca 97,5 % låst til løn, hvilket efterlader 2,5% til dækning af vikarer ved sygdom, ferie, barsel og lokale lønforbedringer. Vi synes, at det er godt, at man har fokus på at nå minimumsnormeringer, men det skal ikke være på bekostning af børnenes dagligdag. Det er ikke realistisk at holde driftsomkostningerne, såfremt der sker noget med køkkenudstyr, barnevogne/krybber, ladcykler, læringsmiljøer, vedligehold af legepladser, kreative elementer, personalets arbejdsmiljø (herunder "Kom godt i gang", personalepleje, kompetenceudvikling osv.), sygemeldinger/tilkaldevikarer mm. Det skal være sikkert at sende vores børn i institutionen. Det har betydning for både personalets og børnenes udvikling grundet de penge, der er tildelt til drift og pædagogisk udvikling. Hidtil har vi haft ca 80% låst til lønninger, og de resterende midler, har vi kunnet bruge fleksibelt ift hvad der har været brug for. Man skal ikke "straffes" for, at man er en velfungerende arbejdsplads med medarbejdere, som trives, hvilket er dyrere end nyuddannede og grundløn.
2	Indstilling vedrørende grundtildeling: At der i grundtildelingen indføres en minimumstildeling svarende til 20 enheder (1 børnehavebarn = 1 enhed, 1 vuggestuebarn = 2 enheder). Minimumstildelingen har til formål at understøtte	<i>I bedes angive, hvorvidt I er enige i en minimumstildeling svarende til 20 enheder:</i> Vi er enige.

	udmøntningen af minimumsnormeringer på institutionsniveau i små institutioner med under 20 enheder.	
3	Indstilling vedrørende tildeling til tidlig indsats: At der besluttet en model for tildeling til tidlig indsats: a. Tildelingsmodellen tildeler midler til tidlig indsats med afsæt i en opdateret socioøkonomisk fordelingsnøgle, eller b. Tildelingsmodellen tildeler midler til tidlig indsats med afsæt i en faglig vurdering.	<i>I bedes angive, hvorvidt I er enige i model a, b, eller en tredje model:</i> Vi tilslutter os tildelingsmodel B.
4	Indstilling vedrørende tildeling til ledelse og administration: At tildelingsmodellen tildeler midler til ledelse med afsæt i en fordelingsnøgle baseret på antal medarbejdere.	<i>I bedes angive, hvorvidt I er enige i, at tildelingsmodellen tildeler midler til ledelse med afsæt i en fordelingsnøgle baseret på antal medarbejdere:</i> Vi ser det som en udfordring, at lederen i vores institution har samme arbejdsopgaver, som forskelligt ledelse har i de kommunale institutioner og de store dagtilbud (pædagogisk leder, dagtilbudsleder, administrativ medarbejder mm.). Når lønnen bliver tildelt efter antal medarbejdere, modsvarer det ikke nødvendigvis lederens opgaver og ansvarsområder. For vores institution betyder det, at der skal findes cirka 200.000 kroner til lederløn i eget budget. Det ville være bedre, hvis der var en minimums lederløn, fx hvad der svarer til en pædagogisk leders løn. Derudfra kunne der laves lokale forhandlinger.
5	Indstilling vedrørende tildeling til drift: At tildelingsmodellens konsekvenser for aftaleenhedernes særtildelinger tages til efterretning.	<i>I bedes angive, hvorvidt I er enige i tildelingsmodellens konsekvenser for særtildelinger:</i> Tildelingen til de selvejende institutioner modsvarer ikke den reelle udgift, som der er til for eksempel forsikringer. Vi får 17.500 kroner i tilskud og der bruges 28.500 kroner kun til forsikringer, hvor man har undersøgt markedet for det billigste.

		Det er problematisk at en lille selvejende institution som vores fra start er underfinansieret. Der bør ske en regulering af driftsbudgettet, så det modsvarer virkelighedens udgifter.
6	At tildelingsmodellen udmøntes med en 2-årig indfasningsperiode, hvor aftaleenhederne tildeles lønbudget beregnet ud fra de faktiske lønudgifter (model C), og	<i>I bedes angive, hvorvidt I er enige i, at tildelingsmodellen udmøntes med en 2-årig indfasningsperiode, hvor aftaleenhederne tildeles lønbudget beregnet ud fra de faktiske lønudgifter (model C):</i> Ligeegyldigt hvilken model man vælger, vil det have betydning for vores institutions økonomi, da en stor del af personalet har erfaring og dermed også får løn derefter. Der er ikke nogen af modellerne, der fordrer personale med anciennitet udover model C. Model C skal dog stadig reguleres, så tildelingen til drift modsvarer virkeligheden.
7	At tildelingsmodellen efter indfasningsperioden udmøntes som grundindretning (model A), hvor aftaleenhederne tildeles lønbudget beregnet ud fra en gennemsnitsløn.	<i>I bedes angive hvorvidt tildelingsmodellen efter en indfasningsperiode udmøntes som model A, model B eller model C:</i> Vi kan ikke angive en af de skrevne modeller, da alle modellerne vil låse 97,5% til lønningerne, hvis vi skal opfylde loven om minimumsnormeringer. 2,5 % til øvrig løn er ikke realistisk, hvis man skal have en sund institution som tilgodeser både børn, personale og forældres trivsel.
8	At der oprettes en central pulje på 1 mio. kr. årligt til efteruddannelse målrettet tidlig indsats.	<i>I bedes angive hvorvidt I er enige i, at der oprettes en central pulje på 1 mio. kr. årligt til efteruddannelse målrettet tidlig indsats:</i> Selve ideen er god, men det er ikke nok. Det er uambitiøst. Hvis man ønsker tidlig indsats, er der behov for yderligere økonomi til etablering.

Yderligere kommentarer til modellerne:

Vi kan være rigtig bekymret for personalet og børnenes trivsel, hvis dette etableres, herunder dårligt arbejdsmiljø, fordi der ikke er penge til psykisk arbejdsmiljø, sociale arrangementer, etablering af spændende læringsmiljøer for børnene mm. Vi frygter, at det kan ende ud i opsigelser og stress-sygemeldinger. Vi kan være bekymret for, at dygtige ledere ikke vil være interesserede i lederstillinger, hvis budgettet bliver så låst, som modellerne lægger op til. Der er ingen muligheder for lokale initiativer, for eksempel i form af kompetenceudvikling, lokal lønforbedring, faglige investeringer som fx sansemotorik.

Hidtil har vi kunnet "flytte" ca 20% af lønbudgettet rundt for at dække andre udgifter, men når der bliver låst 97,5% til løn i minimumsnormeringer, forsvinder denne mulighed. Så der bør kigges på tildelingen til drift, om midlerne modsvarer de udgifter der er ude i de enkelte institutioner.