

Høringssvar vedrørende forslag om fælles ledelse for Vuggestuen Tummelumsen og Knolden

Som samlet personalegruppe i Vuggestuen Tummelumsen ønsker vi med dette høringssvar at indsende vores faglige indsigelse mod forslaget om at indføre fælles ledelse med Knolden som led i Roskilde Kommunes budgetforhandlinger.

Vi stiller os meget undrende og stærkt kritiske over for dette forslag. Det er vores klare faglige vurdering, at den foreslåede ledelsesstruktur vil svække det pædagogiske arbejde, forringe arbejdsmiljøet markant og få store konsekvenser for kerneopgaven og børnenes trivsel. Vi anerkender fuldt ud nødvendigheden af at finde besparelser og udvise økonomisk ansvarlighed, men vi mener, at dette forslag rammer skævt. Besparelsen har en alt for høj faglig pris for kommunens mindste og mest sårbare børn.

For os er dette ikke kun en teoretisk bekymring – det er en virkelighed, vi har stået i før. Vi vil særligt fremhæve følgende faglige bekymringer:

1. Ledelse tæt på er fundamentet for kvalitet

Erfaring viser, at en synlig, nærværende og tilgængelig leder er absolut afgørende for kvaliteten i daginstitutioner – særligt i vuggestuer, hvor børnene er i en sårbar og modtagelig alder. Hvis lederen skal fordele sin tid mellem to matrikler, opstår der et ledelsesmæssigt tomrum i hverdagen. Det svækker den pædagogiske sparring, den hurtige håndtering af komplekse eller akutte situationer samt den nødvendige, løbende opfølgning på trivsel og læring.

2. Tabet af det specialiserede ledelsesfokus på de 0-3-årige

At lede en ren vuggestue kræver et dybtgående fokus på de mindste børns særlige behov for tilknytning, omsorg og tidlig indsats. I en fælles ledelsesstruktur frygter vi, at vuggestuens unikke behov vil blive overskygget af de dertilhørende overgange og dynamikker i en større, integreret struktur. Den tætte, specialiserede pædagogiske sparring omkring vuggestuepædagogikken risikerer at forsvinde. Vi mener dermed at forslaget vil have konsekvenser for omstillingen til stærke fællesskaber for alle børn og unge.

3. Værdien af det lille børnehus og den faglige identitet

Vores institution har en unik kultur og en faglig profil, som vi er stolte af. Hos os kender alle voksne alle børn, og alle forældre kender personalet og lederen. Det skaber en unik tryghed i overgangen fra hjem til institution og giver en stærk sammenhængskraft, hvor vi kan gribe udfordringer i opløbet gennem et tæt, tillidsfuldt forældresamarbejde. En fælles ledelse vil uundgåeligt skabe en standardisering af kulturen, og vi frygter, at tabet af vores særpræg vil gøre det sværere at fastholde og rekruttere kvalificeret pædagogisk personale.

4. Dårlige historiske erfaringer: Øget administrativt pres på personalet

Vi har tidligere i en årrække haft delt ledelse i vores institution, og vores erfaringer hermed er entydigt negative. Modellen skabte unødigt bureaukrati, splittelse og forringede arbejdsgange. Det administrative pres på personalegruppen steg markant, fordi lederen af gode grunde ikke var til stede på matriklen. Koordinering, telefonopkald, forældrehenvendelser og praktisk planlægning landede i stedet på pædagogernes borde. Det flytter vores ressourcer og fokus væk fra kerneopgaven og børnene på stuerne. At genindføre en model, som vi ved fejler i praksis, er en dårlig investering af både tid og ressourcer.

5. Risiko for øget sygefravær og presset arbejdsmiljø

Tummelumsen er i dag kendetegnet ved et mærkant lavt sygefravær, på omkring 4%. Dette er ikke et tilfælde, men et direkte resultat af et tæt og tillidsfuldt arbejdsmiljø, hvor en nærværende ledelse formår at gribe tingene tidligt og støtte personalet. Fælles ledelse risikerer at presse arbejdsmiljøet i en i forvejen presset hverdag, hvilket historisk set fører til det modsatte: højere sygefravær, stress og frustrationer. Personalegruppen har simpelthen ikke ressourcerne til endnu en gang at skulle løfte administrative opgaver på bekostning af nærværet med børnene.

Afslutning og opfordring

Vi opfordrer på det kraftigste politikerne i Roskilde Kommune til at tage forslaget om fælles ledelse af bordet. Invester i stedet i de institutioner, der allerede fungerer optimalt, har stærke fællesskaber og viser gode resultater på trivsel og sygefravær.

Vi opfordrer kraftigt til, at Tummelumsen bevarer sin selvstændige ledelse, så vi kan opretholde den høje kvalitet, stabilitet og tryghed, som kendetegner vores rene vuggestue i dag.

Med venlig hilsen,
Medarbejdere i Vuggestuen Tummelumsen