

Til rette udvalg

Vedrørende høring om ændringer på klubområdet, Skole og klub 4106, 4107 og 4113

Høringsfrist 27. september

Klub Roskilde Midt Medarbejder/LMU

Personaler i Klub Roskilde midt takker for muligheden for at give høringssvar vedrørende forslaget om ændringer på klub området for forøgelse af kommunes økonomiske råderum

Vi ønsker som LMU gruppe at frembringe perspektiver således at vi kan være med til at kvalificere beslutningerne omkring mulige ændringer og komme med alternative løsningsforslag.

4106 Administrativ omlægning af klubområdet

Vi har en forståelse for at kommunen står over for et økonomisk pres, og at der derfor skal findes besparelser. Vi har også forståelse for styrkelse af klubområde syd. Vi mener dog at det er vigtigt at se på, hvilke konsekvenser de kan få for kerneopgaven at reducere antallet af ledere. Vi mener ikke at fremstillingen om at dette ikke vil få indflydelse på kvaliteten af omstillingen til stærke almene fællesskaber beror på et oplyst grundlag. Vi står over for en opgave om at flere børn skal føle sig rigtige og at dette ikke gøres ved at flere børn bliver mødt med at være forkerte, ved at de bliver segregeret ud i specialområdet. Det er en kompleks opgave når vi som medarbejdere skal håndtere flere børn med særlige behov og et stigende antal individuelle forventninger fra forældrene. Dette kommer til at have en direkte betydning i arbejdet når opgaven bliver mere divergeret og kompleks, men samtidig bliver organisationens mulighed for at understøtte os som medarbejdere mindre. Inklusion er ikke en solo disciplin. Det kræver tæt opfølgning og en ledelse som kan understøtte os som medarbejdere i vanskelige faglige vurderinger, skabe fællesretning og sikre at der bliver fulgt op på indsatserne. En reduktion i ledelse vil betyde mindre mulighed for

faglig sparring, opfølgning og koordinering omkring de børn og unge der har brug for en særlig pædagogisk indsats.

Et fritidstilbud skal grundlæggende skabe fællesskaber, men når flere børn med neurodivergens, sociale vanskeligheder, følelsesmæssige udfordringer eller behov for særlig struktur skal inkluderes stiger kompleksiteten i vores arbejde. Dansk undersøgelse fra VIVE fra dagtilbudsområdet hvor stordrift er praktiseret viser at når ledelsesspændet bliver for stort i forhold til antallet af medarbejdere og matrikler, falder den pædagogiske produktivitet. Dette skyldes at større organisationer nødvendigvis flere faste regler og mere koordinering. Dvs. at større organisatorisk kompleksitet kræver mere koordinering og mere administrativ tid og dermed mindre tid til kerneopgaven. Undersøgelsen viser ligeledes at på daginstitutionsområdet er det kun 1-10 stuer som vurderes til at have en god kvalitet, mens 3 ud af 10 stuer vurderes til at have tilstrækkelig kvalitet.

Ledelsen har en vigtig rolle i alt fra dokumentation, koordinering, prioritering af ressourcer og opfølgning på indsatser. Hvis dette mangler kan vi som medarbejdere opleve at vi kommer til at stå alene med komplekse pædagogiske løsninger som bliver til individuelle handlinger. Der er dermed en risiko for at fællesskabet bliver erstattet af individuelle løsninger og stigende utilfredshed når pædagogerne selv skal forhandle disse individuelle hensyn frem for en fælles retning.

Mindre ledelse i praksis kan betyde mindre faglig ledelse og mindre feedback som også kan have betydning for et mere konfliktfyldt forældre samarbejde. Vi har i vores organisation haft en del skiftende ledelse og mærket på egen krop, hvordan samarbejdet kan blive udfordret af manglende ledelse, når ledelsen ikke er tydelig omkring prioriteringer, kan uenigheder mellem os medarbejdere vokse, når tematikker ikke bliver behandlet organisatorisk kan de i stedet blive til konflikter eller spændinger mellem personalet. I sidste ende vil det påvirke børnene, da der forskningsmæssigt peges på sammenhængen mellem de voksnes evne til at samarbejde og deres evne til at lave børnefællesskaber.

Afslutningsvis

Afslutningsvis kan man sige at det er paradoksalt, at det børn som har størst behov for en tydelig og koordineret indsats, ofte er dem der bliver mest påvirket hvis organisationen mangler ledelsesmæssig kapacitet.

Inklusions opgaven og silo tænkning

Hvis man ønsker at børn skal lære, trives og lykkes så mener vi det er relevant at se på barnets samlede hverdagsliv frem for at betragte skole og fritidsklub som 2 adskilte arenaer. Med inspiration fra Eva Gulløv antropologiske perspektiv kan barnet ikke forstås uafhængigt af de sociale og institutionelle sammenhænge barnet indgår i, men det betyder også at et barns vanskeligheder eller ressourcer ikke nødvendigvis kan forstås ud fra kun skolen eller klubben alene. Det kan lykkes i den ene arena og ikke nødvendigvis i den anden. Et snævert fokus frem for et helhedsperspektiv kan betyde at barnet bliver forstået ud fra sine vanskeligheder, hvorimod et helhedsperspektiv giver mulighed for at forstå barnet og undersøge hvornår og under hvilke omstændigheder barnet lykkes i. Det betyder ikke at skolen og fritidsklubben skal være ens snare tværtimod at de skal stå i deres egen ret, men at vi som personale ikke mener man bør devaluere den ene del af barnets liv til trods for den anden, hvis vi gerne vil have børn til at lykkes, trives og lære.

Afslutningsvis

Skal børn lære for at trives eller skal børn trives for at lære. Den sidste del er vel underbygget gennem forskning og Pisa undersøgelsen viser udover et fald i børns evne læsning og de naturvidenskabslige fag også at 31% af børnene oplever støj og uro der forstyrrer de fleste af naturfagstimerne. 31% fortæller at deres klassekammerater ikke hører efter hvad læren siger og 25% udsættes for mobning flere gange om måneden. Der er mere fritid end skoletid, så lad os løfte opgaven sammen i stedet for at forringe det ene frem for det andet.

Større klubområder skaber ikke nødvendigvis større faglig bæredygtighed

En mulighed konsekvens af reduktion i ledelses ressourcerne er at større klubområder samles under færre ledere. Når en ledelse skal dække flere afdelinger og et større geografisk område, bliver det vanskeligere at være tæt på den enkelte afdeling og den konkrete praksis. Dette kan

skabe større afstand mellem ledelse og medarbejdere, vanskeligere koordinering mellem afdelinger og dermed langsommere beslutningstagen. Større organisationer som bliver mindre effektive og samstemte.

Ledelses opgaverne forsvinder ikke fordi antallet af ledere reduceres

LMU udvalget finder det relevant at understrege at en reduktion i ledelsesstillinger ikke nødvendigvis medfører en tilsvarende reduktion i ledelsesopgaver. Konsekvensen vil være en øget arbejdsmængde for de tilbageværende ledere som for mindre tid til deltagelse i svære opgaver som eks. Forældresamtaler, udvikling af praksis, medarbejder sparring og omsorg samarbejde med forældre og samarbejdspartnere og forebygge arbejdsmiljø indsatser. Samt at større enheder er mindre smidige og fleksible.

Afslutningsvis

LMU udvalgets bekymring bygger ikke alene på organisatoriske antagelser. Vi har i vores egen hverdag oplevet dette som følge af ledelsesmæssigt fravær.

4107 Skole og klub sammenlægning eller samdrift af ungdomsklub

Vi anerkender behovet for at anvende kommunes ressourcer ansvarligt og for at se på om organiseringen af ungdomsklubberne i midt byen kan tilrettelægges anderledes. Vi finder imidlertid at en sammenlægning af ungdomsklubberne risikerer at få væsentlige pædagogiske konsekvenser som ikke nødvendigvis kan ses i den økonomiske beregning.

Vores primære bekymring handler om de unge der har sværest ved at flytte sig fysisk, socialt og relationelt. Når en ungdomsklub sammenlægges kan det være nærliggende at antage at de unge blot følger med til den nye klub. De ressourcestærke unge som har let ved at skabe nye relationer, bevæge sig mellem forskellige fællesskaber og finde nye rammer skal nok følge med. Vores bekymring retter sig mod de unge som ikke bare flytter sig, fordi tilbuddet flytter sig. Det er unge som har brug for kendte voksne, som har svært ved at indgå i nye fællesskaber som allerede befinder sig i en sårbar position og allerede har erfaring med nederlag eller marginalisering.

Relationer er fundamentet for ungdomspædagogikken. Det er ikke tilstrækkeligt at der er en voksen til stede. Den unge skal have tillid til den voksne og opleve at den voksne kender den unge. Særligt fordi at der i teenageårene er en naturlig løsrivelses proces, hvor de unge gradvist bevæger sig væk fra forældre og andre voksne autoriteter og i højere grad søger identitet og tilhørsforhold blandt jævnaldrende. Det er de lange relationer som er opbygget gennem fritidsklubben som gør den største forskel.

LMU er særligt bekymret for konsekvenserne for de børn som er tilknyttet Basis og benytter sig af KU i Arena. Nogle af de børn har behov for høj grad af tryghed, genkendelighed og relationskontinuitet, som den nuværende struktur i højere grad kan give. Når vi ved at nogle af de unge har vanskeligt ved at navigere i skift og nye fællesskaber, sætter LMU tvivl om bør løsningen ikke være at gøre deres arena større og mere kompleks.

Risiko for mindre attraktive stillinger.

Det kan i forvejen være svært at tilbyde 37 timers stillinger i klub regi. Det kan med lade sig gøre at opretholde attraktive stillinger på 32 og 34 timer pga. Arbejde i ungdomsklubben og fordi der er tillæg for at arbejde i det tidsrum. Fjernes denne mulighed vil det både påvirke det timetal som medarbejdere kan tilbydes og lønnen. LMU har en bekymring for at dette fører til mindre attraktive stillinger og konsekvensen kan blive større udskiftning og vanskeligere rekruttering af kvalificeret arbejdskraft.

Manglende kvalificeret arbejdskraft kan påvirke kvaliteten af det pædagogiske arbejde.

Afslutningsvis

LMU mener at dette bør indgå i vurderingen af de samlede konsekvenser ved en sammenlægning af KU i midtbyen.

4113 skole og klub teknisk regulering af budget mellem skole og klubber

LMU kan have en bekymring i forhold til at nogle børn skulle fravælge klub tidligere grundet den øgede betaling, men LMU synes at man får meget for pengene og ser derfor ikke et større problem i at øge taksten. Det er tæt på 100 % af børnene fra folkeskolerne som starter i klub i Klub Roskilde Midts område.

Alternative forslag

Forslag 1

Grundlæggende kan vi ikke forstå at man skal kunne spare 2,4 mio ved at nedlægge 2 klublederstillinger og en administrativ stilling, vi finder dette beløb meget højt sat. Vi forstår at der er behov for at finde økonomiske midler og samtidig understøtte at klubområderne bliver økonomisk bæredygtige. Vores forslag er at lægge Klub Roskilde Syd ind under klub Roskilde vest. Det betyder at man fremadrettet får 4 områder mod det nuværende 5, og derfor give en besparelse på 1.2 mio og ikke de oprindelige 2,4 mio. Til gengæld er det vores opfattelse at man nedsætter kvalitetsforringelsen betragteligt, det vil tage lang tid, at skabe fælleskultur i 3 nye klubområder.(bør uddybes)

Forslag 2

Som LMU udvalget har lagt op til gennem argumentationen i høringssvaret er ikke at dele børn og unge liv op i 2 verdener, men at kigge på den hele dag. Hvordan kan vi strategisk lykkedes sammen om at skabe chancelighed, trivsel og læring for børn og unge sammen. Vi foreslår at man i stedet for at forringe en velfærdsydelse i kommunen, styrker begge ved at støtte klubberne ved at give dem nogle af de 11 mio der er lagt op til at tilfører folkeskolen, og bede klubberne om at løse nogle af de opgaver som PISA undersøgelsen også peger på, og som videns baseret har indflydelse på det faglige dyk inden for læsning og de naturfaglige fag hos børn og unge.

Forslag 3

LMU tænker at en kombination af forslag 1 og 3 kunne være en mulighed for at skabe den ønskede omlægning på Klubområdet. LMU mener det er centralt at Klubområdet i Roskilde står i sin egen ret og ikke bliver lagt under skolen som det ses i andre kommuner, hvor kvalitet og indmeldelses taler sit tydeligsprog. LMU foreslår en løsning som måske kan give mulighed for at øge forældrebetalingen for en klub plads. Forslaget går ud på at lægge de 4 klubområder ind under ungdomsskolen, men at man bevare 4 klubområder med den nuværende ledelses struktur. Dette vil give mulighed for at hæve kontingent prisen for en klub plads, uden at forringe klubberne. Hvis man spare en leder ca. 1 mio. og hæver kontingentet med 100 kroner for de ca. 2500. børn der er indmeldt i klubberne vil det samlet set genere 250000 månedligt og 3 mio om året. Dette vil sikre at det nødvendige rådighedsbeløb bliver opnået.