

Høringssvar vedrørende forslag om fælles ledelse af Vuggestuen Tummelumsen og Knolden

Som forælder til et barn i Vuggestuen Tummelumsen ønsker jeg at udtrykke min bekymring over forslaget om at etablere fælles ledelse mellem Tummelumsen og Knolden og dermed reducere den nuværende ledelse med én stilling.

Jeg har forståelse for, at Roskilde Kommune står over for økonomiske prioriteringer. Min bekymring handler derfor ikke om behovet for at finde besparelser, men om hvor besparelsen i sidste ende kommer til at kunne mærkes.

For mig er det afgørende spørgsmål: Når en lederstilling forsvinder, hvem skal så løse de opgaver, som lederen varetager i dag?

Opgaverne forsvinder ikke nødvendigvis, fordi stillingen gør. Hvis koordinering, planlægning, forældrehenvendelser, telefonopkald, håndtering af bemanding og andre daglige opgaver i højere grad skal løses af det pædagogiske personale, bliver en besparelse på ledelse i praksis også en risiko for mindre tid til børnene.

Det er min største bekymring.

Mit barn går i en ren vuggestue, hvor børnene er 0-3 år. Det er meget små børn, som har brug for kendte voksne, nærvær, ro og kontinuitet. For dem betyder det noget, om en medarbejder kan være til stede på stuen, eller om vedkommende samtidig skal håndtere administrative eller koordinerende opgaver, fordi lederen ikke er til stede.

Hver enkelt afbrydelse kan måske virke ubetydelig. Men mange små afbrydelser og ekstra opgaver bliver tilsammen til tid, der tages væk fra børnene.

Jeg er samtidig bekymret for den mere indirekte konsekvens. Medarbejdernes arbejdsvilkår og børnenes hverdag hænger uløseligt sammen. Hvis medarbejderne får flere opgaver, flere afbrydelser og mindre adgang til deres leder, kan det skabe mere pres og uro i arbejdsdagen. Den uro risikerer også at kunne mærkes af børnene.

Vi har prøvet en lignende struktur før

Min bekymring bygger ikke kun på, hvad der teoretisk kan ske. Gennem en person, der tidligere har arbejdet i Tummelumsen, har jeg kendskab til perioden, hvor Tummelumsen delte leder med Præstemarken.

De erfaringer gør mig bekymret for, om man i tilstrækkelig grad har undersøgt de praktiske og afledte konsekvenser, før man nu foreslår fælles ledelse igen.

Sådan som jeg har fået det beskrevet, betød den daværende konstruktion blandt andet, at Tummelumsen ikke havde den samme ledelsesmæssige tilstedeværelse i hverdagen. Men konsekvenserne begrænsede sig heller ikke alene til Tummelumsen.

I praksis endte både Tummelumsen og Knolden med at mærke konsekvenserne af organiseringen. Tummelumsen delte sin leder med Præstemarken, mens Knolden i en periode endte med at skulle tage imod alle børnene, hvilket lagde et ekstra pres dér.

For mig illustrerer det en vigtig pointe: Når man ændrer ledelsesstrukturen ét sted, kan konsekvenserne sprede sig længere ud i organisationen end det, der umiddelbart fremgår af et organisationsdiagram eller en beregnet besparelse.

Derfor mener jeg, at de historiske erfaringer bør indgå aktivt i beslutningsgrundlaget. Hvad fungerede dengang? Hvad fungerede ikke? Hvilke konsekvenser fik modellen for børn, medarbejdere og de omkringliggende institutioner? Og hvad er konkret anderledes ved den model, der foreslås nu?

Endnu en ledelsesmæssig forandring efter få måneder

Høringssvar vedrørende forslag om fælles ledelse af Vuggestuen Tummelumsen og Knolden

Det undrer mig desuden, at forslaget kommer på et tidspunkt, hvor Tummelumsen netop har fået ny leder. Den nuværende leder tiltrådte først i juli 2026 og har dermed kun været i institutionen i ganske få måneder.

For mig rejser det et spørgsmål om, hvor grundigt konsekvenserne for netop Tummelumsen er blevet vurderet.

Et lederskifte er i sig selv en forandring for både medarbejdere, børn og forældre. Der skal opbygges relationer, skabes tillid og findes en fælles retning. Den proces har knap nok fået mulighed for at finde sin form, før der nu foreslås en ny og langt mere grundlæggende ændring af ledelsesstrukturen.

Jeg savner derfor svar på, om den nuværende situation i Tummelumsen konkret er indgået i beslutningsgrundlaget. Har man vurderet, hvad det betyder for en institution først at få en ny leder og kort tid efter skulle overgå til fælles ledelse? Og har den nuværende leder overhovedet haft tilstrækkelig tid til at etablere sig og vise, hvad den nuværende ledelsesstruktur kan?

For mig handler det også om kontinuitet. Vuggestuebørn har brug for stabile og trygge rammer, og medarbejderne har brug for ro omkring deres arbejde for at kunne skabe netop disse rammer. Derfor mener jeg, at der bør være en meget tydelig faglig begrundelse for at gennemføre endnu en organisatorisk forandring så kort tid efter et lederskifte.

Sammenholdt med, at Tummelumsen tidligere har haft fælles ledelse, og at der findes erfaringer fra den periode, som

Tummelumsen fungerer i dag

Som forælder oplever jeg i dag Tummelumsen som et lille, trygt og velfungerende hus. Jeg oplever medarbejdere, der kender børnene, en leder, der kender familierne, og en kort vej mellem forældre, personale og ledelse.

Det har stor værdi for mig som forælder – og endnu større værdi for mit barn.

Derfor savner jeg en konkret beskrivelse af konsekvenserne af forslaget. Hvilke af lederens nuværende opgaver bortfalder? Hvem overtager de resterende opgaver? Hvor meget vil den fælles leder reelt være til stede i Tummelumsen? Og hvis medarbejderne skal overtage opgaver, hvordan vil kommunen så sikre, at tiden ikke tages fra børnene?

Jeg savner også svar på, hvordan kommunen vil følge op på, om ændringen påvirker medarbejdernes arbejdsmiljø og sygefravær – og ikke mindst børnenes trivsel og den pædagogiske kvalitet.

Jeg mener ikke, at en besparelse alene bør vurderes på, hvor mange kroner der kan fjernes fra en ledelsespost. Man er også nødt til at følge opgaverne og se på, hvor de lander bagefter – og hvilke afledte konsekvenser en ændret struktur kan skabe.

For hvis konsekvensen er, at opgaver flyttes fra en leder til medarbejderne på stuerne, så er det i sidste ende tid med børnene, der risikerer at finansiere besparelsen.

Det mener jeg er en for høj pris.

Jeg vil derfor opfordre Roskilde Kommune til at genoverveje forslaget om fælles ledelse af Tummelumsen og Knolden og bevare den nuværende ledelsesstruktur i Tummelumsen.

Med venlig hilsen

Mia Agathon

En forælder i Vuggestuen Tummelumsen