

Bemærkninger til Faaborg-Midtfyn Kommunes forslag til budget 2011

Tillidsrepræsentanterne for pædagogmedhjælperne i Faaborg-Midtfyn Kommune har den 14. september været samlet til møde med henblik på at drøfte kommunens forslag vedrørende budget 2011. Vi tillader os at komme med følgende bemærkninger:

Overordnede betragtninger:

Vi er opmærksomme på, at det er en vanskelig situation, politikerne i Faaborg-Midtfyn Kommune igen står overfor med hensyn til at få udarbejdet et holdbart og bæredygtigt fundament for vores kommunes økonomi, som i de seneste år desværre har været præget af indskrænkninger og genåbnede budgetter. Det er tiden at skabe langsigtede løsninger, der kan give tryghed og ordnede forhold for både brugere og ansatte i kommunalt regi.

Vi er på budgetmøder blevet oplyst, at budgettet set som et øjebliksbillede netop nu hænger sammen. Dette skønmaleri tillader vi os at stille spørgsmålstejn ved, da vi kan konstatere, at der på vores overenskomstområde ikke er sammenhæng mellem det lønbudget, kommunen budgetterer efter – nemlig løntrin 17 svarende til en netto månedsløn på kr. 20.181,33, og den gennemsnitsløn FLD-net (Det Fælleskommunale Løndatakontor) pr. februar 2010 beskriver som gennemsnitslønnen for pædagogmedhjælpere i Faaborg-Midtfyn Kommune – nemlig løntrin 19,7, svarende til en nettoløn på kr. 21.052,- pr. måned for en fuldtidsansat. Alene for vores faggruppe med et antal ansatte i kommunen svarende til ca. 170 fuldtidsstillinger udgør dette misforhold en årlig fejlbudgettering på omkring 1,8 mio. kr. – Og på møde mellem politikere og LO-repræsentanter d. 13.09. kunne vi forstå, at også andre faggrupper er stødt på en lignende problematik. – Uanset hvor meget der spares og effektiviseres, vil det være umuligt for de decentrale institutioner at få budgetterne til at hænge sammen, så længe deres lønbudgetter ikke afspejler virkeligheden.

Den valgte gennemsnitsbudgettering giver desuden børnepasningsområdet særlige udfordringer i hverdagen, idet der er meget stor forskel på personalets anciennitet fra institution til institution. Det afleder meget store forskelle i, hvor mange personaletimer de enkelte institutioner kan få for den tildelte økonomi. Vælger man i stedet at personbudgettere, vil institutionerne få tildelt lønmidler efter den givne reelle lønudgift i institutionen, hvorved der sikres ensartede normeringsmæssige muligheder. For at en sådan ordning ikke skal "løbe løbsk" eller ophobe frigivne midler i de enkelte institutioner ved f.eks. stillingsskifte (en medarbejder med høj anciennitet erstattes med en med lav), er der dog 2 nødvendige forudsætninger, som skal besluttes: 1) at frigivne lønmidler fra anciennitetstillæg opsamles i en fælles kommunal pulje, hvorfra de udbetales, efterhånden som nye medarbejdere opnår den anciennitet, der skal til for at udløse anciennitetstillæg, - og 2) lønmidlerne tildeles efter en politisk fastsat personalefordelingsnøgle, som samtidigt forventes overholdt i virkeligheden, - eksisterende afvigelser søges tilstræbt i forbindelse med naturlig afgang.

Når vi ønsker disse ændringer i tildelingsmodellen, er det fordi, det vil sikre:

- At lønbudgetterne bliver gennemskuelige: den løn, der ydes, er den løn, der tildeles. Det vil give ro og overskud hos både ledelse og personale.
- At virkeligheden afspejler det politisk besluttede kvalitetsniveau udtrykt i personalefordelingen.
- At der signaleres en ligeværdig anerkendelse af de faggrupper, der udgør det pædagogiske personale.
- At arbejdsmiljø og økonomi i institutionerne ikke belastes unødigt ved udelukkende satsning på én faggruppe.

Konkrete spare- og effektiviseringsforslag:

Inden for Børne- og Undervisningsudvalgets område er der fremsat 17 forslag, som tilsammen frigiver 13,4 mio. kr. i 2011, 27,1 mio. kr. i 2012 og 27,5 mio. kr. i efterfølgende år. Det er meget store sparemål for i forvejen hårdt trængte områder. Blandt andet er følgende forslag, som kan få direkte betydning for pædagogmedhjælperne bragt i spil:

Forslag til skolestrukturændringer samt strukturtilpasninger på kapacitet og ledelse i Ryslinge, Gislev mv.:

Ud fra børnetalsprognoserne giver det god mening at søge strukturen tilpasset fremtidens børnetal, og mange af de idéer og tanker, der er fremlagt, ser både interessante og fornuftige ud, blandt andet forslagene vedrørende Ryslinge-Gislev-området samt planerne for Brobyområdet – både hvad angår skolerne og Børnehaven Skovtrolden. Vi tager det for givet, at konstruktive forslag fra de berørte lokale parter prioriteres og imødekommes, såfremt de frigiver de nødvendige ressourcer.

Flytning af heldagsklassebørnene fra Broskolen, afd. Rolfsted har vi umiddelbart vanskeligere ved at se gevinsten i (udover ledig kapacitet til børn fra Søllinge Skole på Rolfsted Skole), og vi mener, at det bør undersøges nærmere, inden der træffes en måske uoprettelig beslutning, hvorledes en eventuel skoleflytning og de fremtidige nye vilkår vil påvirke heldagsklassebørnene, som har særligt behov for kendte voksne, struktur, forudsigelighed, overskuelighed og meget trygge rammer.

Vi har desuden bekymringer omkring nedlæggelsen af Åstrup Skole og om, hvorvidt de børn, der i dag tages hånd om her, med succes vil kunne overflyttes til almindelige skoler. Det er vanskeligt at forestille sig, at normalområdet i fremtiden skal kunne rumme disse børn med så helt specifikke behov for nærhed, omsorg og tydelighed.

Reduktion af åbningstiden i SFO med 2 timer ugentligt:

Det er voldsomme besparelser, man påtænker for SFO-området, som i forvejen er beskåret i en grad, der alene muliggør opbevaring af børnene og ikke udviklende, pædagogiske tilbud. Vi finder også, at planerne om at sænke undervisningstiden i skolerne og forslaget om at beskære åbningstiden i SFO'erne står i direkte modsætning til hinanden. Når skolernes undervisningstid beskæres, er der set med forældrerøjne behov for en udvidelse af åbningstiden i SFO'erne, således at også pendlere kan nå at hente børn inden lukketid.

På mødet mellem politikere og LO-repræsentanter d. 13.09. kunne vi forstå, at SFO'erne selv foreslår, at forslaget om reduktion af åbningstiden erstattes af 1 uges ferielukning om året. Ved et sådant forslag vil man formentligt belaste brugerne mindre, men prisen betales i form af en øget belastning i de åbne 51 uger, idet en sådan besparelse jo reelt ikke betyder andet, end at man fjerner normering for lukkeugen fra institutionens budget. Samtidig fastlægger man en uge af personalets ferie. – Vælger man denne løsning, vil vi gerne appellere til, at institutionerne (personale og bestyrelser/forældreråd) gives frihed til selv at placere lukkeugen indenfor kalenderåret.

Reduktion af den ugentlige åbningstid med et kvarter i daginstitutioner med "normal" åbningstid (de fem institutioner med udvidet åbningstid berøres ikke) – årlig besparelse på 0,276 mio. kr.:

At beskære åbningstiden med et kvarter ugentligt synes ikke af meget, men det gør den afledte besparelse heller ikke. Er det ikke værd at overveje, om den meget lille økonomiske gevinst, man forventer at opnå herved, står mål med den serviceforringelse, forældrene vil opleve? – Når det er sagt, kan vi være stærkt bekymrede for, om regnestykket holder, og om det reelle samlede tab kun vil betyde reduktion med en stilling, hvis besparelsen udmøntes i virkeligheden.

Ledelsesmæssige ændringer:

At finde besparelser på ledelsesmæssige ændringer finder vi rigtigt fornuftigt, - og når størsteparten af dem som her findes ved rettidig omhu i forbindelse med naturlig afgang, kan det kun bifaldes. Vores oplevelse af hverdagen på børnepasningsområdet er, at besparelser, der rammer personalenormeringen på gulvet, vil få fatale følger for omsorgen for det enkelte barn. På ledelsessiden ser vi dog muligheder – også ved at tilbageføre rent administrative opgaver til f.eks. HR-staben, som har ekspertisen i f.eks. lønindplacering af medarbejdere. Der bruges i dag alt for meget unødigt tid på at sende ufærdige eller ukorrekt udfyldte papirer frem og tilbage mellem ledere og (fælles)tillidsrepræsentanter/organisation.

En grundig gennemgang og omlægning af arbejdsdelingen ser vi som en mulighed for at frigive tid fra rent administrative ledelsesopgaver til børnetid, – uden at decentrale ledere og medarbejdere fratages muligheden for at træffe lokale beslutninger om egne forhold. – Det er vel decentraliseringen af beslutningskompetencen, der er interessant for os, mere end decentraliseringen af administrationen?

Lempelse af kravene til udarbejdelse af pædagogiske læreplaner og børnemiljøvurderinger:

Det kan se tilløkkende ud at placere en besparelse her i kølvandet på regeringens lempelse af kravene til udarbejdelse af pædagogiske læreplaner og børnemiljøvurderinger, men man skal vide, at de penge, man nu vil fjerne, aldrig er lagt ud på de enkelte institutioner, dengang opgaverne blev lagt ud. Der er altså ikke tale om ekstra tilførte midler, som man nu fjerner, men godt 0,8 mio. kr. som fjernes fra driftsmidlerne. Det kan ikke undgå at påvirke serviceniveauet.

Ændring af reglerne vedrørende sprogvurdering, så det fremover kun er børn, hvor der er bekymring for den sproglige udvikling, der har krav på en sprogvurdering.

Her er der til gengæld en sammenhæng mellem en lavere omfang af opgaver og en mulig besparelse. At også børn uden sproglige vanskeligheder igennem de seneste år er blevet sprogscreenet, har for mange forældre forekommet uforståeligt, og med bortfaldet af det økonomiske incitament vil antallet af sprogscreeninger forventeligt finde et leje, der medfører besparelser for kommunen.

Sygefravær og trivsel

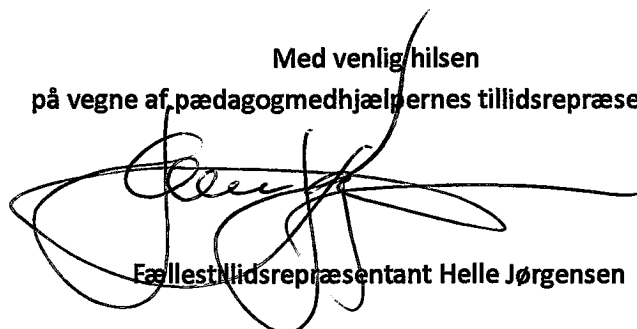
Der er ingen tvivl om, at der er behov for, at der arbejdes motiverende på at nedbringe sygefraværet. Om en personalereduktion for 12 mio. kr. kan betragtes som et motiverende tiltag i den retning, skal vi her udtrykke vores stærke tvivl om. Administrationen beskriver selv, at personalereduktionen gennemføres, uanset om fraværet nedbringes tilsvarende, og at reduktion af fraværet ikke af sig selv giver penge i kassen.

Såfremt man trods den manglende sammenhæng mellem personalereduktionen og nedbringelsen af sygefraværet vælger at gennemføre besparelsen, vil vi gerne appellere til, at den model, der bringes i anvendelse til fordelingen af besparelsen, tager hensyn til, at der er arbejdspladser som på grund af selve arbejdets karakter (smitterisiko, tunge løft, psykisk påvirkning) altid vil have et højere sygefravær. Endvidere virker det urimeligt, at barns 1. og 2. sygedag tæller med som sygefravær. At nogle har børn, bør ikke belaste et aftaleområde mere end "det gør i forvejen".

At det er svære år, der ligger foran os, er tydeligt, og vi ønsker, at kommunalbestyrelsen, når de enkelte sparemaal vurderes og vedtages, vil have øje for virkningen for både brugere og ansatte, samt at der ved hver eneste personalereduktion, de påtænkte tiltag må medføre, vil blive arbejdet målrettet igennem hele den berørte medarbejders opsigelsesvarsel på at afsøge muligheden for omplacering eller relevante uddannelses tilbud. Når man som ansat oplever, at ens arbejdsgiver i en opsigelsessituation drager omsorg for at hjælpe én videre, er det medvirkende til, at det fortsat kan være sjovt og trygt at gå på arbejde – selv i svære tider.

Med venlig hilsen

på vegne af pædagogmedhjælpernes tillidsrepræsentanter



Fællestillidsrepræsentant Helle Jørgensen