

Børne- og Ungdomsudvalget  
Køge kommune  
Rådhuset  
4600 Køge

Dato: 08-05-2014  
Deres ref.:  
Vor ref.: 31-K259/20003  
Sagsbehandler: BVA/-

## **Forslag til Køge Kommunes budget for børne- og ungeområdet**

BUPL Sydøst vil i forbindelse med behandlingen af Køge Kommunes budget fremsætte en række forslag, der på afgørende vis kan skabe udvikling af børne-, unge- og skoleområdet og understøtte udviklingen af Køge Kommune på sigt. BUPL vil ved samme anledning invitere politikerne til en drøftelse af udviklingen af børne- og ungeområdet.

### **Dagtilbudsområdet**

Regeringen afsatte 500 mio. kr. på finansloven for 2012 til at forbedre normeringer i kommunernes dagtilbud fra 2013 og frem. Af dem modtager Køge Kommune årligt ca. 5,1 mio. årligt i ekstra bloktilskud. Men kommunen har fortsat ikke udmøntet pengene.

Det mener BUPL, den bør gøre. For der mangler i Køge Kommune generelt tid til det enkelte barn i dagtilbuddene. Og det gælder alle børn. Pengene skal sikre børnene nærværende voksne og ikke mindst bedre vilkår for pædagogerne til at sikre, at dagtilbuddet får den nødvendige og vigtige værdi i børnenes tidlige liv.

I finanslovsaftalen blev det blandt andet præciseret, at de 500 mio. kr. skulle anvendes til bedre normeringer i kommunernes dagtilbud: Til at give børn en god start på livet i en tryk hverdag, hvor de bliver set og anerkendt. Ophold i dagtilbud udgør en stor del af mange børns hverdag, og det er her grundstenen til en god skolegang bliver lagt. Børn har brug for tryghed, udfordring, leg og samvær med voksne. De afsatte midler skal øge kvaliteten i dagtilbuddene.

Køge kommune har en målsætning om at inkludere 99 procent af børnene. Men manglen på tid går ud over børn, som har behov for en særlig indsats. Det kan være sociale, sproglige eller motoriske vanskeligheder, som almindelige dagtilbud burde kunne håndtere, hvis der var tilstrækkelig personalenormering. Stille børn risikerer også at blive overset.

Forskning viser, at udsatte børns udvikling i særlige grad påvirkes negativt af manglen på uddannede voksne i dagtilbud. Konsekvensen af manglende personaleressourcer er social eksklusion: Børn med særlige behov efterlades i et tomrum midt blandt de velfungerende børn. Den langsigtede effekt er, at der på et senere stadie i børnenes udvikling konstateres behov for ekstra pædagogisk indsats.

Et godt børneliv giver et godt voksenliv, og én krone investeret i dagtilbud af høj kvalitet til de mindre børn giver et større afkast end udgifter til særlige foranstaltninger senere i livsforløbet. Det

gavner det enkelte barn og samfundet som helhed. Skal kvaliteten på dagtilbudsområdet styrkes, så skal normeringen og i særdeleshed pædagogandelen have et løft.

BUPL Sydøst har tidligere anbefalet, at det ekstra bloktilskud kunne anvendes til at hæve børnehavealderen fra nuværende 2 år 10 mdr. til 3,0 år. Det styrker den tidligere indsats og vil give en mere effektiv udnyttelse af de pædagogiske ressourcer.

BUPL Sydøst anbefaler, at Køge kommune tilføjer de, af regeringen afsatte ca. 5,1 mio., til dagtilbudsområdet i budget 2015.

### **Unge- og skoleområdet**

Skolereformen står for døren, og Køge Kommune har arbejdet på at skabe en god og fremtidig skole. Med henblik på at understøtte såvel regeringens som kommunens visioner på skoleområdet vil BUPL rette fokus på følgende tre områder:

- 1) Pædagogfaglige ledere på fuld tid
- 2) Fælles principper for teamledelse
- 3) Pædagoger på mellemtrinnet og i udskoling.

#### *1) Pædagogfaglige ledere på fuld tid*

Skolereformen lægger op til, at SFO-lederen får en ny og vigtig ledelsesopgave. Skolens ledelse får brug for en pædagogfaglig leder for de mange pædagoger, der skal ind i skolen. For at det skal lykkes er det nødvendigt, at SFO-lederne - eller de pædagogfaglige ledere, som vi fortrækker at kalde dem - bliver ledere på fuld tid. Og ikke som i dag ledere på deltid.

Skoleledelsens og herunder den pædagogfaglige ledere har en central betydning for, at det lykkes at implementere reformens intentioner. I 2011 vedtog byrådet, at SFO-lederne skulle indgå i personalenormeringen med halvdelen af deres ledelsestid. For implementeringen af de nye reform, skaber den beslutning hidtil usete vanskeligheder:

SFO- og skolepædagogerne skal foruden den allerede eksisterende medvirken i indskolingsklasserne også indtænkes i den understøttende undervisning, på mellemtrinnet, i udskoling og i specialundervisningen. Nogle pædagogfaglige ledere vil få ledelsesansvaret for indskoling og andre vil få nye ledelsesopgaver i skolen i relation til pædagogernes opgaver i skolen.

Den måde at organisere ledelsen på er efter BUPL's opfattelse en forudsætning for at en vellykket implementering af reformen. Men skal de visionære idéer blive en succes i den virkelige verden, skal de pædagogfaglige lederes vilkår matche opgaverne. Det gør de ikke så længe, der reelt er tale om ledere på deltid. Derfor er det tvingende nødvendigt, at de pædagogfaglige ledere (igen) bliver ledere på fuld tid.

## *2) Fælles principper for teamledelse*

Mange skoler har etableret en ledelsesstruktur, der placerer den pædagogfaglige leder centralt i skolens ledelse - ofte i form af teamledelse. Det er model, der åbner op for tværfagligt samarbejde på alle niveauer af skolens virksomhed.

Her er de forskellige fagprofessioner repræsenteret og fordeler efter delegation fra skoleledelsen ledelsesopgaverne imellem sig. Modellen bør understøttes af ledelsesmæssige værdier, der fremmer ligeværdigheden og samarbejdet på skolen.

Teamledelsen bør ikke begrænses til den daglige ledelse alene. Det er væsentligt at også de overordnede beslutninger om skolens mål, principper og strategier træffes ud fra forskellige faglige vinkler. Derfor bør ledelsesteamet med både skolelederen og den pædagogfaglige leder være repræsenteret i skolebestyrelsen.

De principper bør overordnet gælde for alle skoler i kommunen, hvor de så kan implementeres med respekt for den lokale struktur.

## *3. Pædagoger på mellemtrinet og i udskolingen.*

En række af Køge Kommunes skoler arbejder allerede med, hvordan man integrerer den pædagogiske faglighed på mellemtrinet og i udskolingen. Både visionerne og de konkrete erfaringer er lovende.

Navnlig i udskolingen, hvor eleverne står foran livet uden for folkeskolens beskyttende rammer. Her er der behov for hjælp både til så konkrete opgaver som at søge job eller finde frem til den rigtige ungdomsuddannelse eller til de mere håndgribelige udfordringer, som det er at være unge og etablere positive sociale relationer og finde sin plads i mangfoldigheden af tilbud og udfordringer.

Nogle unge har behov for, at det at gå i skole gribes an på en ny pædagogisk måde, så de oplever mening og glæde ved at lære noget. De fleste unge vil gerne have en uddannelse. De orker bare ikke kun den traditionelle undervisning med en lærer og en tavle. Nogle unge føler sig fremmedgjorte i uddannelsessystemet, oplever herved ikke at kunne leve op til kravene, hvilket gør det svært for dem at tro på, de kan tage en uddannelse.

En styrkelse af lærer-pædagog samarbejdet skal både understøtte de unges dannelse og forebygge marginalisering. Og så handler det helt konkret om at understøtte målsætningen om, at 95 procent af en årgang får en ungdomsuddannelse. Forudsætningen er en prioritering af pædagogernes efter- og videreuddannelse, bedre normeringer og ikke mindst et gode arbejdsvilkår.

### **Uddannelse til medarbejderne, når børnetallet falder**

Børnetallet falder. Det betyder kapacitetstilpasninger i kommunens skoler og daginstitutioner. Konsekvensen er afskedigelser og dermed også farvel til erfarne medarbejdere, der tager deres kompetencer med sig.

Selv om behovet for at spare her og nu er påtrængende kan strategien vise sig at være mangelfuld og kortsigtet. Kommunen kan på kort tid igen stå i en situation, hvor man må ansætte pædagoger. Det kan derfor være i kommunens og pædagogernes fælles interesse, at man udvikler procedurer for, hvordan man fastholder medarbejderne.

Det kan for eksempel ske gennem rotationsprojekter, hvor overtallige medarbejdere vikarierer i stillinger, mens kolleger er på efter- og videreuddannelse. En attraktiv model, som øger vidensniveauet på området til gavn for f.eks. institutionernes inklusionsindsats. BUPL foreslår derfor, at kommunen udvikler procedurer for, hvordan man fastholder og udvikler medarbejdernes kompetencer i kommunen, når beskæftigelsessituationen er nedadgående.

BUPL Sydøst vil derfor gerne invitere til en drøftelse af, ovenstående forslag på børne- og ungeområdet i Køge Kommune. For nærmere aftale kan undertegnede kontaktes på mail: [bva@bupl.dk](mailto:bva@bupl.dk) eller tlf. 35 46 54 63

Venlig hilsen

Betina Vincent Andersen  
Faglig sekretær